

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PURI GANGGA RESORT DI KECAMATAN TEGALLALANG GIANYAR

Ni Putu Sri Widianingsih¹, I Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma², Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: sriwidia788@gmail.com¹

ABSTRAK

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat digantikan oleh alat apapun juga, sehingga peranan manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seperti yang diketahui, tingkat persaingan antar perusahaan saat ini sangatlah ketat. Perusahaan harus pintar dalam memilih karyawan yang memiliki potensi yang besar bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di Kecamatan Tegallalang Gianyar. Lokasi penelitian dilakukan pada Puri Gangga Resort di Kecamatan Tegallalang Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Puri Gangga Resort tidak termasuk *general manager*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*, yaitu sebanyak 50 orang karyawan yang bekerja pada Puri Gangga Resort di kecamatan Tegallalang Gianyar tidak termasuk *general manager*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di Kecamatan Tegallalang Gianyar, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di Kecamatan Tegallalang Gianyar, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di Kecamatan Tegallalang Gianyar.

Kata kunci: **Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Semangat Kerja Karyawan**

ABSTRACT

The position of human resources in an organization cannot be replaced by any tool, so that the role of humans is the basic capital in determining whether or not the organizational goals that have been set are achieved. As is known, the level of competition between companies today is very tight. Companies must be smart in choosing employees who have great potential for the company.

This study aims to determine the effect of leadership, communication and work motivation on employee morale at Puri Gangga Resort in Tegallalang District, Gianyar. The research location was conducted at Puri Gangga Resort in Tegallalang Gianyar District. The population in this study were all employees at Puri Gangga Resort excluding the general manager. Sampling in this study used the saturated sampling method, namely as many as 50 employees who worked at Puri Gangga Resort in the Tegallalang Gianyar sub-district, not including the general manager. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee morale at Puri Gangga Resort in Tegallalang Gianyar District, communication had a positive and significant effect on employee morale at Puri Gangga Resort in Tegallalang Gianyar District, and work motivation had a positive and significant effect on morale employees at Puri Gangga Resort in Tegallalang District, Gianyar.

Keywords: **Leadership, Communication, Work Motivation, Employee Morale**

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat terjadi pada sektor bisnis. Menurut Devita, dkk (2021) dengan ketatnya persaingan dalam dunia industri, perusahaan diuntut untuk memiliki pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik demi mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Bali sebagai salah satu tujuan wisatawan baik domestik maupun mancanegara yang terus bertambah dari waktu ke waktu. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu industri pariwisata mengalami perkembangan yaitu bidang perhotelan. Didalam menunjang kelancaran operasional hotel sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun tidak lepas dari unsur sumber daya manusia yang ada, sumber daya yang dimaksud yaitu orang-orang yang memberi tenaga, pikiran, dan kreativitas pada perusahaan.

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat digantikan oleh alat apapun juga, sehingga peranan manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seperti yang diketahui, tingkat persaingan antar perusahaan saat ini sangatlah ketat. Perusahaan harus pintar dalam memilih karyawan yang memiliki potensi yang besar bagi perusahaan. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk semangat kerja karyawan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Menurut Pohan (2017) semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Hal ini merupakan hasil yang dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Adapun menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Menurut Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dari penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa semangat kerja karyawan merupakan menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Puri Gangga Resort yang berlokasi di Desa Sebatu, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Puri Gangga Resort & Spa merupakan suatu butik hotel yang dibuka mulai bulan November 2013 dengan menyediakan 20 kamar mewah, Swimming Pool, Restaurant, Spa, Yoga dan aktivitas-aktivitas menarik lainnya untuk memanjakan para tamu yang tinggal disana. Puri Gangga Resort yang merupakan salah satu dari sekian banyak akomodasi penginapan kelas boutique hotel mewah yang menawan yang berada di kawasan Gianyar, yang berlokasi di Desa Sebatu kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Puri Gangga Resort dituntut untuk tetap menjaga semangat kerja karyawannya guna kelancaran aktivitas usaha. Oleh karena itu pihak

perusahaan diharuskan memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan seluruh karyawan demi tercapainya semangat kerja.

Tabel 1
Data Kehadiran Karyawan Puri
Gangga Resort Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari ketidakhadiran / Absensi (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BXC)	(E)	(F)=(E/D) x 100
1	Januari	50	27	1.350	33	2,44
2	Februari	50	25	1.250	37	2,96
3	Maret	50	27	1.350	45	3,33
4	April	50	26	1.300	39	3,00
5	Mei	50	27	1.350	32	2,37
6	Juni	50	26	1.300	51	3,92
7	Juli	50	27	1.350	48	3,56
8	Agustus	50	27	1.350	39	2,89
9	September	50	26	1.300	41	3,15
10	Oktober	50	27	1.350	36	2,67
11	November	50	26	1.300	37	2,85
12	Desember	50	27	1.350	43	3,19
Jumlah			318	15.900	481	3,03
	Rata-Rata					

Sumber: Puri Gangga Resort (2021)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan Puri Gangga Resort pada tahun 2021 tergolong tinggi yaitu 3,03%. Tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Juni 2021 yaitu sebesar 3,92% dan terendah pada bulan Mei 2021 yaitu sebesar 2,37%. Hal ini menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, penyebab dari tingginya tingkat absensi yaitu karena adanya karyawan yang di non-aktifkan karena Pandemi Covid-19. Selain itu, beberapa karyawan memang memilih untuk tidak bekerja karena tidak ada tamu dan pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak karena adanya status non-aktif pada beberapa karyawan. Gaji atau upah yang dibayarkan juga dianggap kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki motivasi kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara

produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Permadi & Usadi, 2022). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, sebab kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan yang bertindak sebagai motor penggerak dan menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan sangat menginginkan seorang pemimpin yang mampu untuk memberikan mereka motivasi serta semangat kerja. Adapun menurut Robbins (2016 : 127) bahwa “Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai kepemimpinan terhadap karyawan di Puri Gangga Resort terdapat masalah seperti pemimpin kurang bertindak tegas terhadap bawahan yang melalaikan tugas-tugas yang telah dibebankan yang mengakibatkan kesalahan tersebut dapat terulang kembali. Seperti halnya sering terjadi keluhan dan *complaint* oleh para *customer* mengenai kecerobohan karyawan tentang pembokongan kamar, dimana hal tersebut dikarenakan kurangnya konfirmasi dan komunikasi dari mekanisme kerja karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Menurunnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana terjadinya pemindahan informasi dari yang satu terhadap yang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dilaksanakan (Bu’ulolo, Fau, & Fau, 2021). Komunikasi perlu diperhatikan oleh seorang pegawai yaitu antar atasan dan bawahan ataupun sesama pegawai, jika terjalin dengan baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan perusahaan. Adapun menurut Kristanto (2020), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang

lain.

Adapun permasalahan mengenai komunikasi yang ditemukan oleh peneliti seperti kurang efektifnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri dan sering terjadi *miss communication* antar karyawan.

Faktor lain juga dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Edy Sutrisno (2016 : 109), motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Adapun menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Permasalahan lain yang ditemukan oleh peneliti yaitu mengenai motivasi kerja pada Puri Gangga Resort. Indikasi menurunnya motivasi kerja ini dapat digambarkan dengan adanya catatan dari

personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, tidak mengenakan seragam sesuai jadwal, sering minta izin mendadak, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Fenomena turunnya motivasi kerja yang terjadi pada Puri Gangga Resort dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti beban kerja dan rekan kerja. Pertama yaitu beban kerja atau tugas yang yang diberikan terlalu banyak dan dengan waktu penyelesaian yang diberikan terbatas menyebabkan karyawan tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya konsentrasi pada karyawan dan hal tersebut juga dapat memicu terjadinya kesalahan-kesalahan baru yang datang. Kedua yaitu rekan kerja yang senior biasanya membebankan pekerjaannya kepada karyawan baru (junior). Padahal setiap karyawan telah memiliki job description (tugas) masing-masing. Selain itu tidak adanya reward kepada karyawan yang berprestasi dan punishment yang jelas kepada karyawan yang membuat kesalahan dan itu membuat karyawan merasa tidak memiliki semangat kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Usadi, (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung yang berlokasi di Jl. Bypass Ida Bagus Mantra, Banjar Minggir Desa Gelgel Kec. Klungkung. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel kepemimpinan. Perbedaannya yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bu'ulolo, Fau, & Fau, (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat

Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel komunikasi. Perbedaannya yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor, Ampauleng, & Wahyudi, (2020) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar”.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Goal setting theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* atau tujuan sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

2) **Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2014:213) kepemimpinan adalah suatu proses

kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

3) **Komunikasi**

Menurut Eka (2020) komunikasi adalah pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi yang dirancang dengan tujuan agar anggota organisasi bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

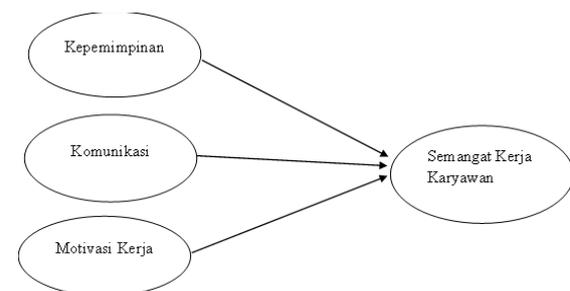
4) **Motivasi Kerja**

Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

5) **Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS



Berdasarkan kajian pustaka dan model penelitian diatas maka dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di kecamatan Tegallalang Gianyar.

H₂: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di kecamatan Tegallalang Gianyar.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di kecamatan Tegalallang Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Puri Gangga Resort di Kecamatan Tegallalang Gianyar. Obyek penelitian ini yaitu karyawan pada Puri Gangga Resort berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kompetensi, komitmen organisasional, kompensasi, dan kinerja pegawai memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden tertinggi adalah yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 62% dan sisanya sebanyak 38% adalah perempuan. Karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden tertinggi adalah yang berumur 26-35 tahun yaitu sebanyak 54% sedangkan responden terendah adalah yang berumur >45 tahun yaitu 8%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden tertinggi

adalah dengan pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 48%. Sedangkan responden terendah adalah yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 10%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 66% sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 34%.

Hasil Analisis Inferensial

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25.00 for Windows*. Adapun rekapitan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	0,341		0,298	0,767
Kepemimpinan	0,216	0,247	3,211	0,002
Komunikasi	0,374	0,386	4,624	0,000
Motivasi Kerja	0,432	0,394	4,943	0,000
R	0,954			
Adjusted R Square	0,905			
F	155,701			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,341 + 0,216X_1 + 0,374X_2 + 0,432X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 0,341$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja atau nilainya konstan, maka besarnya semangat kerja karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,216$, artinya apabila komunikasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

$b_2 = 0,374$, artinya apabila kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komunikasi akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

$b_3 = 0,432$, artinya apabila kepemimpinan dan komunikasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar, begitu sebaliknya.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 25 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kepemimpinan	0.329	3.038
Komunikasi	0.279	3.583
Motivasi Kerja	0.307	3.258

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Tabel 5
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kepemimpinan	0.757
Komunikasi	0.843
Motivasi Kerja	0.815

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara

kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,954. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,954 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

4) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,905. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 90,5% sedangkan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, diperoleh nilai F hitung 155,701 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

6) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan adalah signifikan atau

hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kepemimpinan adalah 3,211, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,247, dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di kecamatan Tegalallang Gianyar dapat diterima.

b) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi adalah 4,624, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,386, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort di kecamatan Tegalallang Gianyar dapat diterima.

c) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 4,943, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,394, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada

Puri Gangga Resort di kecamatan Tegalallang Gianyar dapat diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegalallang Gianyar. Hal tersebut memiliki arti, dengan semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden terkait kepemimpinan persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dengan baik. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa bagaimana pemimpin dalam perusahaan harus mampu mendelegasikan wewenangnya dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih terarah dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah sifat karakter seseorang didalam upaya untuk membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok orang agar mereka secara ikhlas melaksanakan kegiatan tertentu sesuai dengan keinginan bersama yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan semangat kerja pada karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Kepemimpinan seorang atasan sangat mempengaruhi perilaku bawahan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Permadi & Usadi, (2022). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, sebab kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan yang bertindak sebagai motor

penggerak dan menjalankan aktivitas perusahaan.. Hal ini didukung oleh penelitian Syahputra, dkk. (2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Afandi (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Usadi, (2022) dan Hariyanto & Yusuf, (2020) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar. Hal tersebut memiliki arti, dengan semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan tanggapa responden terkait komunikasi, persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan saya di beri kesempatan untuk memberikan gagasan guna tercapainya hasil yang maksimal. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Dengan adanya komunikasi secara vertical maka bawahan dapat memberikan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan karyawan sejalan dengan apa yang ingin dicapai perusahaan.

Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana terjadinya pemindahan informasi dari yang satu terhadap yang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dilaksanakan. Menurut Makkuradde, dkk., (2021) adanya bentuk komunikasi yang perlu

diperhatikan oleh seorang pegawai yaitu antar atasan dan bawahan ataupun sesama pegawai, jika terjalin dengan baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan perusahaan. Komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Makkuradde, dkk., (2021) dan Bu'ulolo, Fau, & Fau, (2021), yang menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Franky Sugara, dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar. Hal tersebut memiliki arti, dengan semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan tanggapa responden terkait motivasi kerja, persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan kondisi kerja yang baik dapat mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan faktor pendukung yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan lebih bersemangat untuk dapat ketempat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai

dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Makkuradde,dkk., (2021) motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi semangat kerja pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan perusahaan. Tanpa motivasi kerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena faktor pendorong motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi semangat dari karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung penelitian Pranata, Antari, & Sari, (2022) dan Noor, Ampauleng, & Wahyudi, (2020), serta Sandhi Fialy Harahap (2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar, ini berarti bahwa semakin meningkat kepemimpinan maka semangat Kerja Karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar akan menurun.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di

Kecamatan Tegallalang Gianyar, ini berarti semakin meningkat komunikasi maka semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar akan juga akan meningkat.

- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar, ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka semangat kerja karyawan pada Puri gangga resort di kecamatan tegallalang gianyar akan juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepemimpinan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Pemimpin mampu memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan agar karyawan mampu bertahan pada apa yang di hadapi saat bekerja”. Maka kedepannya diharapkan peran serta pimpinan untuk senantiasa dapat memberikan dukungan berupa semangat kerja kepada bawahannya. Pimpinan harus lebih dekat dengan bawahan dan mampu memberikan solusi atas masalah karyawan dilapangan.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komunikasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Pemimpin mampu memberikan intruksi yang baik guna merealisasikan tujuan perusahaan”. Maka kedepannya kepada pimpinan hendaknya juga dapat meningkatkan komunikasi dengan bawahannya sehingga terjalin hubungan yang saling mendukung antara atasan dan bawahan.

Pimpinan harus lebih sering mengadakan komunikasi melalui kegiatan rapat bersama serta melibatkan karyawan didalam pengambilan keputusan untuk pengembangan perusahaan.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Reward atau hasil yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan”. Maka hendaknya pimpinan juga harus memperhatikan pemberian motivasi kepada bawahannya dengan cara memberikan kompensasi yang disesuaikan dengan beban dan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adine, Putri A dkk. (2018). Peran Self Compassion terhadap Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Pada Remaja Miskin di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional 2018 Fakultas Psikologi Undip 29-30 Agustus 2018.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation Sumatera Utara: Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ainanur dan Satria Tirtayasa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Maneggio, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No 1, halaman 1-14.
- Andriani, dkk. (2018). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembiasaan Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan. Hal: 238-244.
- Amirudin dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia: *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB) Special Issue Desember-2020*, Vol.XI, No.2a, hal.1-8.
- Devita Mardiana, Djoko Setyadi, Adi Wijaya dan Cempaka. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasional Serta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol 6 No 9, 4357-4372,. Universitas Mulawarman Samarinda Kalimantan Timur, Indonesia.
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Bu’ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Dharma. (2016). “Buku Ajar: Budaya Kewarganegaraan” Medan: Universitas Negeri Medan
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Eka, Putu. (2020). Pengantar farmasi sosial. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Gaspersz, Vincent. (2015). Total Quality Management (untuk Praktisi Bisnis dan Industri). Jakarta: Penebar Swadaya
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gitosudarmo, Indriyo. (2015). *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hariyanto, Erdin dan Muhammad Yusuf. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima*. Nusa Tenggara Barat: Akuntabel 17 (2), 189-193.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kristanto, A. (2018). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kristanto, A. A., Harjoseputro, Y., & Samodra, J. E. (2020). Implementasi Golang dan New Simple Queue pada Sistem Sandbox Pihak Ketiga Berbasis REST API. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 4(4), 745– 750.
- Kartono, Kartini. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. (2018). "Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Locke, E.A. (1968). *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Lunenburg, C. Fred. (2011). *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. Sam Houston State University, *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Makkurade, dkk. (2021). *Peningkatan Semangat Kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi*. Makassar: *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol 6, No 2, halaman 255.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marpaung, Meida Esterlina (2013), *Penerapan model Pembelajaran Kooperatif Tipe Student Teams Achievement Division (STAD) Menggunakan Media Powerpoint Pada Pokok Bahasan Struktur Atom Untuk Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar Kimia Siswa SMA*, Skripsi, FMIPA, UNIMED, Medan.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Andi Amalia Ramadhani, Ampauleng Ampauleng dan Wahyudi Wahyudi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan*: *Journal of Management*, Vol 3 (3), hal 165-175.
- Permadi, I Komang Oka dan Made Pradnyan Permana Usadi. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Pohan, Chairil. (2017). *Pembahasan Komprehensif Pengantar Perpajakan Teori dan Konsep Hukum Pajak*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Prabawa, Bagus Ade Tegar. (2020). *Hubungan Strategi Komunikasi Penyuluhan*. Bali
- Pranata, I Ketut Gusadi, Ni Luh Sili Antari dan NLK Julyanti Paramitha Sari. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat*

- Kerja Karyawan Di The Bene Hotel Kuta Bali: Journal Research of Management (JARMA), Vol. 3 No. 2.
- Pratama, Fachriyan. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin: Sharia Economic Management Business Journal, Vol. 2, No. 2, Hal 93-104.
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., dan Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandhi Fialy Harahap. (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Vol 3, No 1
- Santosa, L, P. (2018). Persepsi Mahasiswa dalam Pembelajaran Online. *Wanastra*, 10(2), 105–110.
- Setiawan, Agus Bahar dan Abd. Muhith. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subarjono. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Oku Timur: *Jurnal Aktual*, Vol. 19, No. 2.
- Sumarini, N. L. W., Eka, I. G. A. N. G., Kusuma, T., dan Prayoga, I. M. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas P3AP2KB Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 3(6), 23-34.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugara, Franky, dkk (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 1, Hal: 46-57.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahputra, M.E., Bahri, S. dan Rambe, M.F., (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), pp.110-117.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.