

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.HAMPARAN ALAM BARUNA INDONESIA (PT. HABI) DI KECAMATAN TUALANG

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

DWI MULYANI

NPM 175210131

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. HAMPARAN ALAM BARUNA INDONESIA DI TUALANG

OLEH

DWI MULYANI

NPM 175210131

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesi (PT. Habi) di Tualang. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif dan kuantitatif yakni dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada ditelaah pustaka. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Hamparan Alam Baruna Indonesi (PT. Habi) di Tualang yang berjumlah 57 orang. Dengan menggunakan teknik sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sample. Penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa hasil rekapitulasi kuesioner, data absensi. Selanjutnya hasil penelitian dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi spss. Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia (PT. Habi) di Tualang.

Kata kunci : gaya kepemimpinan dan semangat kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT senantiasa kita ucapkan, atas limpahan rahmat, karunia serta nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul ***“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. HAMPARAN ALAM BARUNA INDONESIA DI TUALANG”***. Sholawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada baginda Rasulullah SAW, juga kepada keluarga, sahabat, dan orang-orang yang selalu teguh hatinya di jalan Allah.

Penulisan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riu
3. Abd. Razak Jer, SE.,MM selaku Pimpinan Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Awliya Afwa, SE.,MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Drs.M.Nur, SE.,MM selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkulias di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Prof. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis selaku staff pengajar, kemudian seluruh staff tata usaha dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
8. Pimpinan PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melaksanakan penelitian ini serta kerja sama dan kemudahannya dalam proses pengambilan data.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta Indra Tanjung dan ibunda Nurleli terimakasih telah memberi dukungan baik moril dan materil yang tak bisa dibalas dengan apapun serta doa tiada hentinya yang selalu berjasa besar atas setiap langkah yang penulis lakukan.
10. Teruntuk kakak dan adik penulis Vivi Oktarina S.Pd., Hanifah Nur zakiah serta keluarga besar penulis yang telah memberikan arahan dan motivasi agar terus bersemangat dalam penulisan skripsi ini.
11. Teruntuk teman penulis Hasna Ihza Ardianti S.Pd., Satri AnantaA.md,Kep, Rizka Arshika, SE , Sisca Wulandari, SE dan Vivi Rizika, SE yang sudah memberikan

dukungan berupa semangat serta memberikan saran atas keluh kesah dalam proses pembuatan skripsi ini.

12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 terkhusus Manajemen Lokal L yang telah memberi banyak bantuan serta dukungan.

Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang lebih baik. *Amin ya Robbal Alamin.*

Akhirnya penulis menyadari akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun senantiasa penulis harapkan dari berbagai pihak demi meningkatkan kualitas penulisan skripsi ini.

Pekanbaru, 2021

Penulis

Dwi Mulyani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.1.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	14

2.2	Semangat Kerja	15
2.2.1	Pengetian Semangat Kerja	15
2.2.2	Turunnya semangat kerja	18
2.2.3	Cara Meningkatkan Semangat Kerja	20
2.3	Penelitian Terdahulu	22
2.4	Struktur Penelitian	23
2.5	Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Lokasi Penelitian	25
3.2	Operasional Variabel	25
3.3	Populasi dan Sampel	26
3.3.1	Populasi	26
3.3.2	Sampel	26
3.4	Jenis dan Sumber Data	27
3.4.1	Jenis Data:	27
3.4.2	Sumber Data	28
3.5	Teknik Pengumpulan Data	28
3.6	Analisis Data	29

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	32
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	32
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
5.1 Karakteristik Responden	36
5.1.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	36
5.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	37
5.1.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	38
5.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	39
5.2.1 Uji Validitas	39
5.2.2 Uji Reabilitas.....	41
5.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	42
5.3.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan	42
5.3.2 Analisis Deskriptif Semangat Kerja.....	59
5.4 Analisis regresi linier Sederhana	74
5.5 Uji T	75
5.6 Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)	76
5.7 Pembahasan	77

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	79
6.1 Kesimpulan.....	79
6.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	83



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 arakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan pada PT. Habi.....	37
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Masa kerja Karyawan pada PT. Habi	38
Tabel 5. 3 Karakateristik Responden Pendidikan Terakhir Karyawan pada PT. Habi.....	39
Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Data Gaya Kepemimpinan pada PT. Habi	40
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validatas Data Semangat Kerja pada PT. Habi.....	41
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reabilitas pada PT. Habi	42
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Melakukan Analisis Masalah Sebelum Mengambil Keputusan di Perusahaan pada PT. Habi	43
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan dapat Menentukan Alternatif Jalan Keluar Masalah di Perusahaan pada PT. Habi.....	45
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Arahan ataupun Masukan Terkait Pekerjaan Kepada Karyawan pada PT. Habi	46
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pelanggaran yang dilakukan Karyawan diberikan Sanksi yang Berlaku diperusahaan pada PT.Habi	48
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi yang dilakukan Pimpinan Jelas dan Mudah dipahami pada PT. Habi	49
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mempunyai Kemampuan Komunikasi yang Efektif kepada Karyawan pada PT. Habi.....	50

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai karyawan menaruh rasa hormat kepada pimpinan pada PT. Habi.....	52
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pemimpin dalam Mengendalikan Bawahan dengan Intruksi yang Jelas pada PT. Habi	53
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Bertanggungjawab atas Prestasi dan Kesalahan Bawahan pada PT. Habi	55
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Bawahan pada PT. Habi	56
Tabel 5. 17 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan pada PT. Habi	57
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berkonsentrasi Ketika Bekerja pada PT. Habi	60
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Tugas dengan Penuh Ketelitian pada PT. Habi	61
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai setiap tugas dikerjakan dengan prinsip lebih baik dari kemarin/ mempunyai hasrat untuk maju pada PT. Habi.....	62
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Mengenai karyawan bangga bekerja diperusahaan pada PT. Habi.....	64
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden tentang setiap karyawan mempunyai kepuasan terhadap hasil kerjanya pada PT. Habi.....	65
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden tentang tingkat keluar masuk karyawan rendah pada PT. Habi.....	66

Tabel 5. 24 Tanggapan Responden tentang karyawan diperlakukan baik oleh pimpinan pada PT. Habi.....	67
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden tentang karyawan mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja pada PT. Habi	68
Tabel 5. 26 Tanggapan Responden tentang karyawan bertanggung jawab penuh atas pencapaian kerja dari perusahaan pada PT. Habi.....	70
Tabel 5.27 Tanggapan Responden tentang kelancaran aktivitas perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus diemban setiap karyawan pada PT. Habi	71
Tabel 5. 28 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai semangat kerja pada PT. Habi	72
Tabel 5. 29 Persamaan Regresi Linier Sederhana pada PT. Habi.....	74
Tabel 5. 30 Uji T pada PT. Habi	76
Tabel 5. 31 Uji Koefisien Determinasi (R ²) pada PT. Habi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Penelitian.....	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Habi	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang bisa dibilang maju pada sektor produksi ini menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya agar dapat bersaing dan mempertahankan perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Untuk bersaing dengan perusahaan lain perusahaan dapat melakukan dengan cara mengelola sumber daya menjadi lebih baik dan optimal untuk mencapai target.

Setiap perusahaan mempunyai beberapa tujuan yang akan dicapai. Tercapainya tujuan-tujuan itu dapat melibatkan beberapa aspek. Diantara beberapa aspek tersebut aspek yang terpenting yaitu aspek sumber daya manusia. Setiap perusahaan memiliki tujuan didalam perusahaanya.

Untuk mencapai tujuan tersebut melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disuatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika tidak ada peran dari sumber daya manusia tidak mungkin suatu perusahaan bisa mencapai tujuannya. Untuk mencapai target tersebut dapat dilakukan seperti memberikan motivasi agar terjadinya hasil kerja yang baik. Tidak hanya motivasi, karyawan akan lebih baik lagi dalam mengerjakan tugasnya apabila sesuai dengan bidang atau keahliannya dan akan memperoleh hasil berupa gaji yang sesuai pula dengan apa yang telah dikerjakannya. Dengan adanya daya saing yang tinggi, sumber

daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam bertahannya dan mencapai keunggulan perusahaan.

Untuk mempertahankan keunggulan, perusahaan harus bisa membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan yang baik, maka perusahaan dapat berjalan dengan baik. Disetiap perusahaan terdapat berbagai macam watak sumber daya manusia yang berbeda-beda, untuk mencapai tujuan yang baik dan berkualitas perusahaan harus saling mendukung dan memberi semangat kepada karyawannya.

Semangat kerja karyawan bisa membuat kenyamanan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat. Semangat kerja juga bisa timbul adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinannya. Ketika seorang karyawan telah melakukan pekerjaan dengan maksimal, mereka merasa puas dan bangga dengan hasil pekerjaannya, dan dari situ juga semangat kerja bisa timbul. Menurut Sri Widodo (2015:104) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkann produktivitas tenaga kerja.

Semangat kerja merupakan unsur yang berpengaruh, apabila kualitas karyawan terpenuhi maka akan dapat membangun kinerja yang baik dan sempurna dalam perusahaan. Dan apalagi perusahaan yang bergerak pada bidang produksi ini pasti mengutamakan kepuasan pelanggan dan keahlian atau kualitas dari karyawan. Kualitas karyawan merupakan keberhasilan dari membangun karyawan yang baik yang dapat meningkatkan semangat kerja. Jika semangat kerja disuatu perusahaan

rendah, maka karyawan mudah menyerah dalam menghadapi masalah yang ada dalam perusahaan tersebut. Dan ada dampak dari karyawan memiliki semangat kerja yang rendah yaitu tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal dan tidak tercapai pula tujuan dari perusahaan tersebut.

Untuk mencapai kerja optimal karyawan harus memiliki sifat semangat kerja seperti mengoptimalkan bekerja dengan perasaan yang menyenangkan maka akan timbul kepuasan dan kebanggaan pada diri karyawan. Semangat kerja juga bisa dilihat dari hubungan kerja antara rekan dan pemimpin, maka dari itu seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan haruslah memperhatikan semangat kerja karyawan dan menjalin komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan agar terjalinnya hubungan kerja yang baik.

Dengan terciptanya hubungan baik antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja dan tercapai tujuan dari perusahaan. Pemimpin atau kepemimpinan merupakan patokan maju mundurnya, tumbuh kembangnya, atau tercapai atau tidaknya suatu perusahaan, ditentukan dari faktor kepemimpinan dalam perusahaan. Pentingnya pemimpin dalam suatu perusahaan, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa melindungi dan mengarahkan karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu peran yang sangat penting dalam menjalankan rencana perusahaan. Keberhasilan dari karyawan dapat dilihat dari cara kepemimpinan perusahaan yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri

yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan pekerjaannya untuk tujuan mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus bisa memotivasi dan melakukan pendekatan serta mengetahui apa yang ingin dan dibutuhkan karyawan. Sehingga muncul semangat kerja yang akan membuat karyawan melaksanakan tugasnya secara optimal dan berkualitas.

Berkualitas atau tidaknya karyawan itu didasarkan dari gaya kepemimpinan. Jika gaya kepemimpinan yang dipilih tidak tepat maka karyawan jadi tidak berkualitas. Maka dari itu, penting bagi pemimpin untuk bisa membangun karakter dari karyawan yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Dan menjalin komunikasi yang jelas untuk membangun sebuah hubungan kerja. Seorang pemimpin jangan pernah merasa sungkan meminta bantuan atau solusi kepada karyawan untuk memecahkan suatu masalah. Karena karyawan termasuk dalam salah satu aset perusahaan. Itu semua dilakukan agar tidak terjadinya kesalahan dalam memilih gaya pemimpin agar mencapai tujuan dari perusahaan. Gaya kepemimpinan dan semangat kerja merupakan hal yang penting dan berkaitan bagi perusahaan. Dari gaya kepemimpinan bisa menimbulkan semangat kerja.

Terkait dengan gaya kepemimpinan yang dipakai perusahaan yang diteliti oleh peneliti, yaitu bisa dilihat dari sikap pemimpin dalam mengelola perusahaan, sikap

pemimpin terhadap suatu masalah, dan cara pemimpin bertingkah laku sebagai pemimpin. Permasalahan kepemimpinan pada perusahaan ini ialah pemimpin yang menghindari konflik atau tidak melibatkan diri langsung dengan karyawan, memiliki kepercayaan yang rendah terhadap karyawan, dan komunikasi yang dilakukan hanya satu arah atau tertutup. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan perusahaan adalah gaya kepemimpinan otokratis. Yang mana gaya kepemimpinan otokratis adalah Pemimpin yang sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur yang diambil dari idenya sendiri. Dari inilah yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang memperhatikan, mengayomi dan memberi arahan kepada karyawannya ketika dalam bekerja. Perusahaan yang diteliti oleh peneliti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pergudangan, importir, distributor, jasa transportasi angkutan darat, jasa persewaan alat-alat berat, dan pupuk. Adapun sarana yang di peroleh dari perusahaan ini adalah pupuk. Berikut data jumlah karyawan dan absensi pada PT. Habi

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Habi Tahun 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah terlambat	Persentase	Alfa	Persentase
Jan	57	33	57,8%	39	68,4%
Feb	57	37	64,9%	37	64,9%
Mar	57	29	50,8%	33	57,8%
Apr	57	31	54,3%	35	61,4%
Mei	57	35	61,4%	29	50,8%
Jun	57	39	68,4%	41	71,9%
Jul	57	28	49,1%	31	54,3%

Ags	57	31	54,3%	28	49,1%
Sep	57	33	57,8%	25	43,8%
Okt	57	27	47,3%	28	49,1%
Nov	57	31	54,3%	30	52,6%
Des	57	35	61,4%	37	64,9%

Sumber: PT.Habi

Sepanjang tahun 2019 karyawan PT. Habi menunjukkan tingkat absensi yang tinggi. Dilihat dari tabel bahwa tingkat jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak hadir tertinggi pada bulan juni yaitu 68,4% dan 71,9%. Sedangkan tingkat jumlah keterlambatan terendah yaitu pada bulan Oktober 47,3%, dan jumlah karyawan tidak hadir terendah pada bulan September yaitu 43,8%.

Dengan demikian dapat diketahui pada tahun 2019 PT. Habi kurang memperhatikan semangat kerja karyawan yang dilihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi. Ini merupakan suatu indikasi jika semangat kerja karyawan mengalami penurunan.

Dengan adanya Gaya kepemimpinan dan semangat kerja yang baik dan berkualitas, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul: “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. HAMPARAN ALAM BARUNA INDONESIA DI KECAMATAN TUALANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. HABI di Kecamatan Tualang.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. HABI di Kecamatan Tualang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Memeberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang
2. Bagi Peneliti
Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Karyawan serta khususnya bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penelitiannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, yang terakhir adalah batasan masalah.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja, dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan yang terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur, serta gambaran aktifitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Menurut Badeni (2013) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting

dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Tjiptono (2011) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Mifta Thoha (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Ada macam-maca gaya kepemimpinan menurut Mifta Thoha (2013):

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan dan penggunaan otoritas. Kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan Permisif

Pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada

bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

Menurut Purnomo dan wijayanti (2013) gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1) Teori Bakat (traits)

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (traits) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2) Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (initiating structure) dan pertimbangan (consideration), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

3) Teori Situasional

Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan atas kesadarannya guna untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

- Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin yang sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur yang diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia menghargai minat dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan meminta pembicaraan satu arah dari pemimpin (anggota). Jenis kepemimpinan ini Biasanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian.

- Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam perusahaan dan akan efektif setiap karyawan diambil setiap alur prosedur dan lakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang untuk para anggota untuk melakukan semua karena sudah dalam prosedur tatanan yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

- Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang dengan bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat membantu dalam pembuatan sebuah keputusan dan perwakilan bersama dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

- Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut Laissez-faire dimana para pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin senang mengambil keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga membuat semangat kerja tim pada akhirnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan para anggota yang tidak cukup matang dalam melakukan pertanggungjawaban dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi bumerang bagi perusahaan jika memiliki perusahaan yang bertolak belakang dari persetujuan sebelumnya.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengetian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2014) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Murdani (2012) semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapaimencapai sebuah tujuan organisasi. Pendapat lain dari Hendri (2010) bahwa semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya didalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

G. Wursanto berpendapat ada beberapa faktor yang menyebabkan merosotnya (rendahnya) semangat kerja sebagai berikut :

- Faktor pimpinan, yang meliputi:
- Kurang adanya kewibawaan dari pihak pimpinan
- Pimpinan bersifat otokrasi
- Pimpinan tidak bersifat adil (pilih kasih).
- Faktor pengawasan

Faktor pengawasan sangat penting dalam usaha mendapatkan semangat kerja dan disiplin pegawai yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan obyektif

- Faktor kebutuhan

Pegawai semata-mata tidak hanya menuntut terpenuhinya kebutuhan ekonomis, tetapi kebutuhan sosial dan psikologis perlu diperhatikan pula.

Gaji yang besar belum tentu memberikan perangsang kerja kepada para pegawai apabila kebutuhan sosial dan psikologisnya tidak terpenuhi.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada umumnya ialah faktor negatif dan faktor positif. Faktor negatif merupakan faktor yang menyebabkan tingkat semangat kerja yang menurun yang mungkin bisa disebabkan karena kelelahan. Faktor positif merupakan faktor dimana tingkat semangat kerja seseorang meningkat bahkan stabil, hal ini bisa dilandasi oleh suasana kerja yang harmonis.

Dalam penentuan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, para ahli kembali lagi dengan bebrbagai pendapat yang berbeda, namun masih tetap memiliki artian yang sama. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut I. G. Wursanto sebagai berikut :

G. Wursanto berpendapat bahwa pada umumnya yang diinginkan pegawai adalah:

- Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan).
- Ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri).
- Kesempatan untuk mengembangkan kariernya.
- Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- Adanya jaminan keamanan.
- Perilaku yang adil dan jujur.
- Kondisi kerja yang menyenangkan.
- Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan pegawai atau keluarga).

- Jaminan hari tua yang baik.
- Hubungan kerja yang harmonis
- Faktor Menurunnya Semangat Pegawai

2.2.2 Turunnya semangat kerja

Tanda-tanda perubahan kondisi semangat kerja perlu diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan perbaikan jika ternyata diketahui bahwa dari tanda-tanda tersebut menunjukkan semangat kerja yang menurun, sehingga perusahaan dapat terhindar dari kerugian. Tanda-tanda perubahan ini merupakan hal yang tidak mutlak, tetapi karena kondisi ini merupakan kecenderungan secara umum, maka perlu diketahui oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (2015) indikasi turunnya semangat kerja sebagai berikut:

1. Turun/Rendahnya produktivitas

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka dalam hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterima tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan massal dari pihak karyawan. Tuntutan yang dimaksud adalah tuntutan yang terjadi dari atasan atas bawahan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Jadi, semangat kerja rendah terlihat bila individu atau kelompok bertindak dan bersikap apatis, tidak ada keterlibatan dan tidak tertarik pada pekerjaan dan hasil kerja, adanya kelesuan pekerjaan, rasa putus asa dalam diri pekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, keterlambatan, dan perputaran tenaga kerja yang tinggi, dan tingkat kesalahan yang tinggi.

2.2.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material atau non material menurut Hasibuan (2010) yaitu:

a. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

b. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

- c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

- d. Tempat karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

- e. Berikan kesempatan pada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan sebagainya.

- f. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

- g. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kafeteria, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Abdul Choliq Hidayat (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kepuasa kerja serta kinerja karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur TBK	untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel-variabel: gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kepuasan terhadap motivasi, kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Kaltim di Bontang, provinsi kalimantan Timur	Uji validitas dan reliabilitas dengan <i>software</i> spss	gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi atau kepuasan kerja karyawan, atau melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kinerja karyawan pada PT Pupuk Kaltim tidak dapat dipengaruhi oleh budaya kerja maupun gaya kepemimpinan secara langsung.
Vita Rani Anggraini (2008)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya	Pengujian intrumen data, uji normalitas, regresi linier berganda,	gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan berorientasi

	PT. PP Jember Indonesia	kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap semangat kerja Karyawan perkebunan Widodaren PT. Jember Indonesia	uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.	hubungan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. PP Jember Indonesia Kebun Widodaren.
Agung Purnama Putra (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Analisis regresi linier sederhana	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: jurnal penelitian

2.4 Struktur Penelitian

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan bisa berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dengan adanya gaya kepemimpinan yang diharapkan mampu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan sehingga mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka Kerangka Pemikiran dapat dibuat sebagai berikut:



Gambar 2. 1 struktur Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PT.

Habi di Kecamatan Tualang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Jl. Pertiwi, kampung Pinang Sebatang Timur- Tualang-Siak.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Kemampuan mengambil keputusan	<ul style="list-style-type: none">• Menganalisis masalah• Menentukan pemecahan masalah	Ordinal
	Kemampuan memotivasi	<ul style="list-style-type: none">• Memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan• Sanksi yang jelas	
	Kemampuan Komunikasi	<ul style="list-style-type: none">• Pesan yang disampaikan sangat jelas• Dapat berkomunikasi dengan efektif	
	Kemampuan Mengendalikan bawahan	<ul style="list-style-type: none">• Mempunyai wibawa• Setiap intruksi disampaikan dengan jelas	
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none">• Prestasi maupun kesalahan karyawan merupakan tanggung jawab pemimpin• Pemimpin bertanggung	

		jawab terhadap tugas bawahan	
Semangat Kerja (Y)	Kenyamanan dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Konsentrasi kerja • Ketelitian • Hasrat untuk maju 	Ordinal
	Bekerja dengan perasaan yang menyenangkan	<ul style="list-style-type: none"> • Kebanggaan terhadap perusahaan • Kepuasan karyawan • <i>Labour Turn Over</i> 	
	Hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Perlakuan yang baik dari atasan • Hubungan yang baik dengan rekan kerja 	
	Ego	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab • Lancarnya aktivitas/ 	

Sumber: data olahan

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Habi Tualang yang berjumlah 57 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:131). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah

sensus. Pada penelitian ini sample yang akan digunakan adalah karyawan PT. Habi Sebanyak 57 karyawan.

Tabel 3. 2 Data Jumlah Karyawan pada PT. Habi

No	Nama	Jumlah
1	Office	16
2	Tallyman	9
3	Operator	9
4	Mekanik dan teknisi	9
5	Security	14
Jumlah		57

Sumber: PT.Habi

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data:

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan pengguna system informasi akuntansi pada perusahaan distributor alat kesehatan di Semarang yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan PT. Habi yang disebar secara merata ke seluruh pegawai sebanyak 57 orang.

2. Data Skunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah data jumlah karyawan dan data absensi.

3.4.2 Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari seluruh karyawan PT. Habi yang berjumlah 57 orang sebagai sampel dari penelitian untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder di peroleh dari dokumen perusahaan PT. Habi berupa Data Jumlah Karyawan dan Data Absensi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:199).

2. Wawancara

Menurut Sugiyono wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung maupun dengan menggunakan jaringan telepon.

3.6 Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Dalam analisis ini peneliti menganalisis data yang telah diperoleh sesuai dengan variabel yang dianalisis, lalu membandingkan dengan teori-teori yang relevan sehingga dapat ditarik kesimpulan serata memberikan saran.

Selanjutnya dilakukan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan Regresi Linier sederhana dengan program SPSS 22.0. Analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

2. Analisis regresi sederhana

Dalam penelitian ini persamaan model regresi yang digunakan yaitu Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2016:188) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

e = error

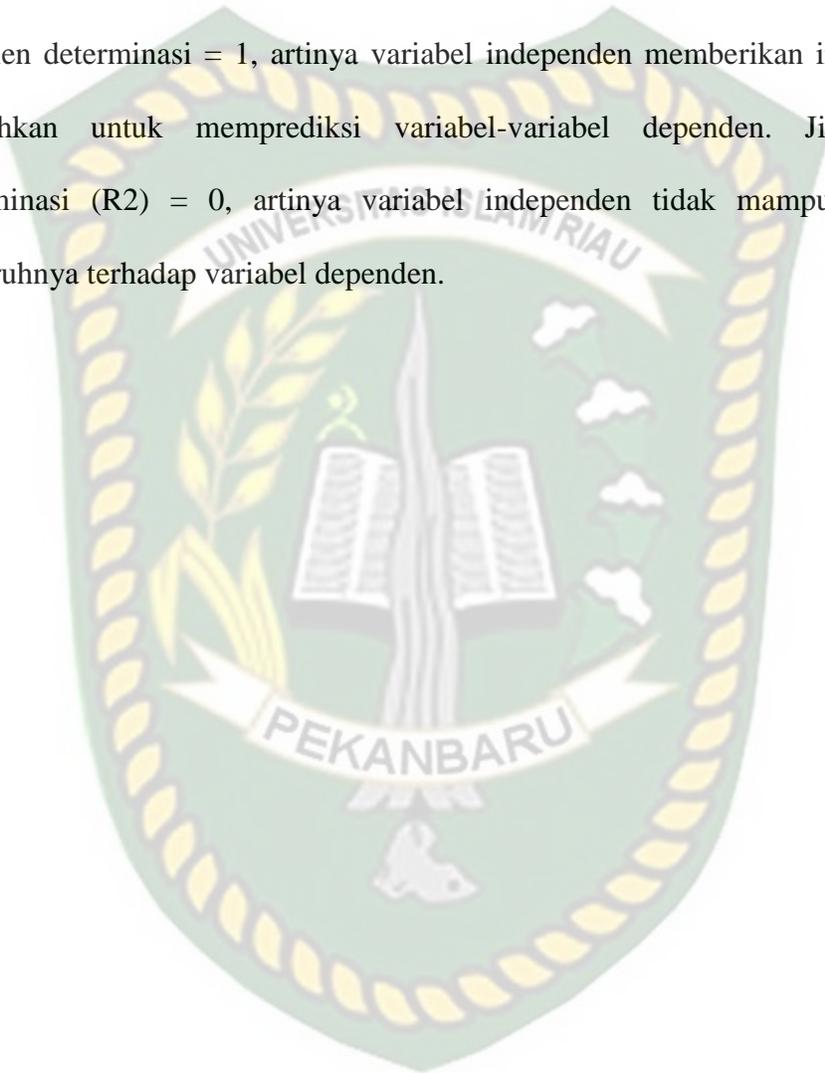
3. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya.

4. Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika Koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Hampan Alam Baruna Indonesia atau dikenal dengan sebutan PT. HABI . PT. HABI merupakan suatu badan usaha yang bergerak pada bidang pergudangan, importir, distributor, jasa transportasi angkutan darat, jasa persewaan alat-alat berat, pupuk. PT.HABI mulai beroperasi sejak tahun 2010. PT. Habi ini berlokasi di JL. Pertiwi Desa Pinang Sebatang Timur, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura, Riau, dengan kode pos 28772. Jika dilihat dari klasifikasi perusahaan, PT. Habi termasuk perusahaan yang besar dengan luas 50.780 m².

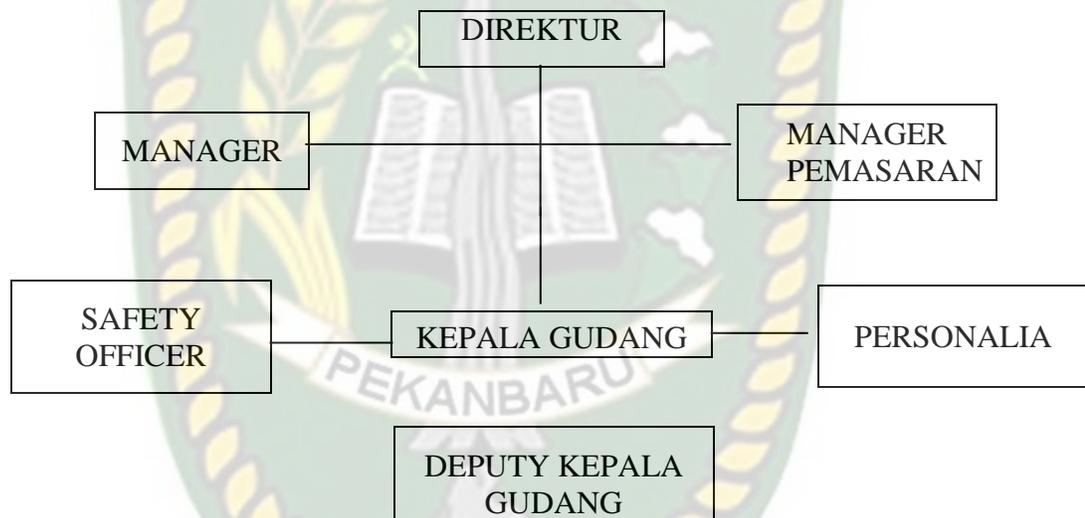
PT. Habi merupakan perusahaan yang juga bergerak dibidang distributor pupuk. PT. Habi menyediakan berbagai macam dan jenis pupuk. Pupuk yang dimiliki perusahaan ini mempunyai kualitas yang sangat bagus dibanding dengan pupuk di perusahaan lain, walaupun harganya lebih mahal sedikit akan tetapi jelas kualitasnya. Perusahaan ini juga bekerja sama dengan beberapa perusahaan dan beberapa perkebunan. Ada tujuan perusahaan ini ialah untuk mencari keuntungan untuk perusahaan agar perusahaan tetap bertahan dalam jangka yang panjang.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan tingkatan-tingkatan yang berguna untuk menyusun perusahaan dari pembagian tugas hingga tanggungjawab. Struktur organisasi ini dibuat untuk membantu mengurangi konflik dan membantu memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut merupakan Struktur Organisasi PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Habi



Sumber: PT. Habi

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka dapat dijelaskan tugas dari bagian yang ada pada struktur organisasi PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur merupakan seorang pemimpin perusahaan yang membuat kebijakan-kebijakan diperusahaan, seorang direktur bertugas menyusun strategi bisnis dan membuat rencana perusahaan. Direktur juga bertugas mengawasi situasi bisnis,

memilih, dan menetapkan orang yang tepat untuk memimpin. Dan juga melakukan rapat serta melakukan evaluasi terhadap perusahaan.

2. Manager

Manajer bertugas untuk mengatur manajemen perusahaan. Manager harus mampu memimpin bawahan agar menentukan langkah pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Mampu mengembangkan kualitas perusahaan, dan membangun kepercayaan antar rekan kerja. Melakukan pengawasan, pengaturan, serta mengevaluasi pekerjaan yang telah dikerjakan.

3. Manager Pemasaran

Manager pemasaran bertugas untuk menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasikan dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi. Melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja, melaksanakan rencana serta prosedur yang diterapkan pada manajemen pemasaran serta mengawasi seluruh kinerja penjualan.

4. Kepala Gudang

Kepala gudang bertugas membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya, mengawasi dan mengontrol operasional gudang, melakukan order barang, mengawasi barang yang masuk dan keluar, dan melakukan pengecekan barang yang diterima.

5. Deputy kepala gudang

Wakil kepala gudang bertugas membantu kepala gudang untuk melakukan order barang, membantu mengawasi dan mengontrol operasional gudang dan pengecekan barang masuk dan keluar.

6. Safety officer

Bertugas membuat dan memelihara dokumen suatu gagasan yang berkaitan dengan k3, mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin terjadi, mengevaluasi insiden kecelakaan yang mungkin terjadi dan menganalisis akar permasalahan. Seorang safety officer adalah penghubung pada regulasi pemerintah dan kebijakan perusahaan.

7. Personalia

Tugas personalia adalah membuat anggaran yang berhubungan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam perusahaan, membuat rencana kerja, melakukan tahapan seleksi kepada calon tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Mengurus proses pemberhentian tenaga kerja dan memastikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hampan Alam Baruna Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa kuesioner ke karyawan sebanyak 57 karyawan. Dalam penelitian karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir yang dapat di jelaskan sebagai berikut.

5.1.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam perusahaan merupakan suatu yang menggambarkan identitas diri karyawan untuk mengetahui jenis pekerjaan yang akan diberikan. Didalam suatu perusahaan ada sesuatu pekerjaan yang hanya bisa dikerjakan oleh laki-laki dan sebaliknya ada pekerjaan yang hanya bisa dilakukan oleh perempuan. Jadi jenis kelamin merupakan faktor yang perlu diperhatikan pada suatu perusahaan. Untuk mengetahui jenis kelamin pada PT. Habi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 1 arakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan pada PT. Habi

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	51	89%
2	Perempuan	6	11%
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah karyawan pada PT. Habi yang berjenis laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Karyawan yang berjenis laki-laki ada sebanyak 51 karyawan dengan presentase 89% dan 11% sisanya merupakan karyawan perempuan yang berjumlah 6 karyawan. Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, karyawan PT. Habi mayoritas berjenis kelamin laki-laki, karena dalam bidang pekerjaan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki fisik yang baik dalam melakukan pekerjaan.

5.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah keseluruhan waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja disuatu perusahaan. Masa kerja yang dimiliki karyawan mempunyai arti dalam melakukan pekerjaannya. Masa kerja ini dilakaukan untik mengetahui berapa lama karyawan bekerja, semakin lama karyawan bekerja maka semakin besar pengalaman bekerja yang ia dapat. Adapun Masa Kerja pada PT. Habi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Masa kerja Karyawan pada PT. Habi

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1- 5 tahun	12	21%
2	6-10 tahun	45	79%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja 1-5 tahun ada 12 karyawan dengan persentase 21%, sedangkan 45 karyawan sudah bekerja 6-10 tahun dengan persentase sebanyak 79%. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan masa kerja pada PT. Habi paling lama berada pada 6-10 tahun. Hal ini dapat diartikan bahwa masa kerja karyawan yang lama tersebut memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

5.1.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan menjalankan tujuan perusahaan. Tingginya tingkatan pendidikan maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Setiap perusahaan mempunyai tingkat pendidikan terakhir yang tidak sama, sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk mengetahui pendidikan terakhir pada PT. Habi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir Karyawan pada PT. Habi

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK/SLTA	55	96%
2	S1	2	4%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Tingkat pendidikan terakhir pada karyawan PT. Habi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK/SLTA lebih banyak dengan persentase 96% atau 55 orang dapat di artikan bahwa hampir seluruh karyawan berpendidikan SMA/SMK/SLTA. Sedangkan karyawan yang berpendidikan terakhir S1 hanya 2 orang dengan persentase 4%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan PT. Habi terbanyak yaitu SMA/SMK/SLTA. Karena dalam perusahaan tersebut memerlukan fisik dan skill dalam bekerja.

5.2 Uji Validitas dan Reabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika r hitung lebih besardaripada r tabel. Dalam penelitian ini sample yang digunakan sebanyak 57 sample. Untuk mengetahui r tabel adalah $(df) 57-2$ adalah 55 dan nilai df 55 dengan alpha 5% adalah 0,2609.

Untuk melihat uji validitas gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Data Gaya Kepemimpinan pada PT. Habi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1	0,801	0,2609	Valid
2	X2	0,844	0,2609	Valid
3	X3	0,768	0,2609	Valid
4	X4	0,524	0,2609	Valid
5	X5	0,791	0,2609	Valid
6	X6	0,79	0,2609	Valid
7	X7	0,749	0,2609	Valid
8	X8	0,706	0,2609	Valid
9	X9	0,781	0,2609	Valid
10	X10	0,727	0,2609	Valid

Pada uji validitas gaya kepemimpinan diatas dapat dilihat pada tabel bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel adalah 0,2609. Maka uji validitas gaya kepemimpinan ini dapat dinyatakan valid. Jika dilihat pada tabel r hitung yang tertinggi diantara 10 item pernyataan adalah item X2 dengan r hitung 0,844. Sedangkan r hitung terendah diantar 10 item pernyataan adalah item pernyataan X3 dengan r hitung 0,524.

Untuk melihat uji validitas pada semangat kerja karyawan PT. Habi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validatas Data Semangat Kerja pada PT. Habi

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Y1	0,759	0,2609	Valid
2	Y2	0,771	0,2609	Valid
3	Y3	0,767	0,2609	Valid
4	Y4	0,672	0,2609	Valid
5	Y5	0,724	0,2609	Valid
6	Y6	0,622	0,2609	Valid
7	Y7	0,71	0,2609	Valid
8	Y8	0,682	0,2609	Valid
9	Y9	0,648	0,2609	Valid
10	Y10	0,661	0,2609	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada uji validitas pada semangat kerja karyawan pada PT. Habi dapat dilihat pada tabel di atas r hitung lebih besar pada r tabel yaitu 0,2609. R hitung tertinggi dari 10 item pernyataan ialah terdapat pada item Y2 yaitu 0,771, sedangkan item pernyataan terendah yaitu Y6 yaitu 0,622. Maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Habi ini dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini dilakukan guna untuk menentukan mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama dari waktu ke waktu. Untuk melihat tingkat reliabel ialah dengan menguji *Cronbac's alpha* (α), dimana nilai *Cronbac's alpha* (α) adalah 0,60. Maka suatu variabel dikatakan reliabel jika $\alpha \geq 0,60$.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Reabilitas pada PT. Habi

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai <i>cronbach's alpha</i> (<i>a</i>)	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,775	0,6	Reliabel
2	Semangat Kerja	0,768	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan spss 22, 2021

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa hasil uji reabilitas pada item pernyataan Gaya Kepemimpinan terlihat hasil nilai *cronbach's alpha* (*a*) adalah sebanyak 0,775, dan item pernyataan Semangat Kerja terlihat hasil *cronbach's alpha* (*a*) adalah sebanyak 0,768. Jika dilihat dari hasil keseluruhan item pernyataan Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* (*a*) > 0,6, maka dengan ini menunjukkan bahwa item pernyataan dari dua variabel dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil deskriptif tanggapan dari responden mengenai Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner.

5.3.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu proses pengelolaan organisasi. Pengambilan keputusan merupakan tugas utama seorang pemimpin dalam memberikan aturan-aturan yang nantinya akan dijadikan pedoman dan pegangan dalam mengarahkan tingkah laku bawahannya. Kemampuan

pemimpin dalam menganalisis situasi berdasarkan informasi yang ia peroleh merupakan fokus dari pengambilan keputusan, sehingga apabila terjadi permasalahan dapat diselesaikan dengan baik. Berikut merupakan indikator dari kemampuan mengambil keputusan.

a. Menganalisis masalah

Masalah merupakan suatu hal yang tidak dapat kita hindari dikarenakan masalah muncul untuk diselesaikan dengan baik. Sebagai seorang pemimpin mempunyai kewajiban dalam memecahkan suatu permasalahan yang timbul dalam sebuah organisasi. Untuk itu kemampuan pemimpin dalam menganalisis masalah merupakan suatu hal yang penting untuk dapat diatasi.

Berikut merupakan jawaban responden mengenai item pernyataan pemimpin melakukan analisis masalah sebelum mengambil keputusan diperusahaan:

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pemimpin Melakukan Analisis Masalah Sebelum Mengambil Keputusan di Perusahaan pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	53%
2	Setuju	20	35%
3	Netral	7	12%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pemimpin melakukan analisis masalah sebelum mengambil keputusan diperusahaan menjawab sangat setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase 53%. Sedangkan

yang menjawab setuju sebanyak 20 karyawan dengan persentase 35%, yang menjawab netral sebanyak 7 karyawan dengan persentase 12%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0. Dengan ini karyawan menyatakan bahwa pemimpin melakukan analisis masalah sebelum mengambil keputusan di perusahaan sudah baik.

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 30 atau 53% karyawan PT. Habi menyatakan setuju akan tindakan pemimpin dalam menganalisis masalah sebelum mengambil keputusan guna untuk mendapatkan hasil keputusan. Hal ini dapat diketahui dengan hasil menganalisis masalah pada perusahaan.

b. Menentukan pemecahan masalah

Pemecahan masalah merupakan suatu langkah yang termasuk dalam proses pengambilan keputusan yang difokuskan untuk dapat diselesaikan dengan secepatnya. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin merupakan suatu alternatif jalan keluar dalam mengatasi permasalahan yang ada di sebuah perusahaan.

Berikut merupakan pernyataan tentang pimpinan dapat menentukan alternatif jalan keluar masalah di perusahaan.

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan dapat Menentukan Alternatif Jalan Keluar Masalah di Perusahaan pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	33%
2	Setuju	27	47%
3	Netral	11	19%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pimpinan dapat menentukan alternatif jalan keluar masalah diperusahaan yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 karyawan dengan persentase 33%. Sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 27 karyawan dengan persentase 47%. Untuk yang menjawab netral 11 karyawan dengan persentase 19%. Dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 27 atau 47% karyawan PT. Habi setuju akan tindakan pemimpin yang dapat menentukan alternatif pemecahan masalah atau jalan keluar yang terjadi didalam perusahaan. Artinya karyawan menyatakan pemimpin dapat menentukan alternatif jalan keluar masalah diperusahaan sudah baik.

2. Kemampuan Memotivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting daalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pentingnya motivasi dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi merupakan pendorong

yang ada didalm diri individu, sehingga dapat memberikan daya penggerak untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin. Apabila individu tersebut memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan dapat mencapai kepuasan dan semangat dalam melakukan pekerjaan, karena tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan oleh organisasi dapat terwujud.

Berikut merupakan indikator dari kemampuan motivasi:

- a. Memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan

Seorang pemimpin harus cakap dalam memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan terhadap karyawannya sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Dampak positif ini memiliki arti bahwa sebagai seorang pemimpin kita harus dapat bertindak sebagai pengendali para bawahan, untuk mendapatkan sikap yang baik dari para bawahan pemimpin harus bersikap tegas, berbicara dengan pasti sehingga dalam mengarahkan bawahan karyawan merasa yakin atas sikap kepemimpinan kita. Berikut merupakan pernyataan tentang memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan:

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Arahan ataupun Masukan Terkait Pekerjaan Kepada Karyawan pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	35%
2	Setuju	23	40%
3	Netral	12	21%
4	Tidak Setuju	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.9 dapat dilihat bahwa pernyataan pimpinan memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan, sebanyak 20 karyawan menyatakan sangat setuju dengan persentase 35%. Yang menyatakan setuju sebanyak 23 karyawan dengan persentase 40%, yang menjawab netral ada 12 karyawan dengan persentase 21%, dan yang menjawab setuju ada 2 karyawan dengan persentase 4%. Sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju 0 atau tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju .

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 23 atau 40% karyawan setuju Mengenai pimpinan memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan. Artinya karyawan menyatakan pimpinan memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan sudah jelas. Hal ini dapat diketahui dari cara yang telah dilakukan oleh pimpinan.

b. Sanksi yang jelas

Meski sanksi atau hukuman merupakan suatu tindakan yang negatif, tetapi apabila dilakukan dengan tepat dan bijak akan menjadi sebuah alat untuk memotivasi karyawan. Sanksi yang jelas akan menjadi alat motivasi apabila dilakukan dengan pendekatan edukatif, pendekatan edukatif yang dimaksud merupakan sebagai hukuman yang mendidik yang bertujuan untuk dapat memperbaiki sikap dan perbuatan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan tidak mengulangi kesalahan atau pelanggaran yang sudah mereka buat.

Berikut merupakan pernyataan mengenai pelanggaran yang dilakukan karyawan diberikan sanksi yang berlaku diperusahaan.

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pelanggaran yang dilakukan Karyawan diberikan Sanksi yang Berlaku diperusahaan pada PT.Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	38%
2	Setuju	26	46%
3	Netral	8	14%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.10 dapat dilihat jawaban responden dari pernyataan pelanggaran yang dilakukan karyawan diberikan sanksi yang berlaku diperusahaan, ada sebanyak 22 karyawan menyatakan sangat setuju dengan persentase 38%, 26 karyawan menyatakan setuju dengan persentase 46%, karyawan yang menyatakan netral sebanyak 8 karyawan dengan persentase 14%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 karyawan dengan persentase 2%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju 0.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 26 atau 46% karyawan menyatakan setuju pelanggaran yang dilakukan karyawan diberikan sanksi yang berlaku diperusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan diperusahaan. Artinya pelanggaran yang dilakukan karyawan diberikan sanksi yang berlaku diperusahaan sudah dijalankan/ sudah baik

3. Kemampuan komunikasi

Didalam sebuah organisasi sosok seorang pemimpin adalah sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi

dalam menginspirasi dan menyatukan para karyawan untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

Berikut merupakan indikator dari kemampuan komunikasi:

a. Pesan yang disampaikan sangat jelas

Penyampaian komunikasi dari pimpinan kepada para bawahan dilakukan dengan jelas dan mudah dipahami, tindakan ini dilakukan agar terhindar dari kesalahpahaman atau *miss communication* antara pimpinan dan bawahan. Sehingga proses pelaksanaan tugas bawahan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berikut merupakan pernyataan komunikasi yang dilakukan pimpinan jelas dan mudah dipahami:

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi yang dilakukan Pimpinan Jelas dan Mudah dipahami pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	40%
2	Setuju	19	33%
3	Netral	13	23%
4	Tidak Setuju	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel 5.11 tanggapan responden tentang komunikasi yang dilakukan pimpinan jelas dan mudah dipahami, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 karyawan dengan persentase 40%, untuk yang menjawab setuju ada 19 karyawan dengan persentase 33%, sedangkan yang menjawab netral 13 karyawan dengan

persentase 23%, dan yang menjawab tidak setuju 2 karyawan dengan persentase 4%. Untuk yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai komunikasi yang dilakukan pimpinan jelas dan mudah dipahami, dengan jawaban yang paling banyak 23 karyawan dengan persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik, maka dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan membuat tujuan dari perusahaan tercapai.

b. Dapat berkomunikasi dengan efektif

Komunikasi yang efektif merupakan suatu proses pertukaran ide, pemikiran, pengetahuan dan informasi sedemikian rupa, sehingga tujuan atau niat dapat terpenuhi dengan sebaik mungkin.

Berikut merupakan pernyataan pimpinan mempunyai kemampuan komunikasi yang efektif kepada karyawan:

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mempunyai Kemampuan Komunikasi yang Efektif kepada Karyawan pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	33%
2	Setuju	26	46%
3	Netral	11	19%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai pimpinan mempunyai kemampuan komunikasi yang efektif kepada karyawan, yang menjawab sangat setuju 19 karyawan dengan persentase 33%, sedangkan yang menjawab setuju 26 karyawan dengan persentase 46%, untuk yang menjawab netral ada 11 karyawan dengan persentase 19%, ada 1 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 2%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai pimpinan mempunyai kemampuan komunikasi yang efektif kepada karyawan, dengan frekuensi tertinggi 26 dengan persentase 46%. Artinya pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan karyawan sehingga pemimpin mudah untuk bertukar ide, pemikiran dan informasi untuk perusahaan.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

Berikut merupakan indikator dari kemampuan mengendalikan bawahan:

a. Mempunyai wibawa

pemimpin yang berwibawa merupakan seorang pemimpin yang sanggup dan mampu mengendap dalam bawah sadar orang banyak, sehingga karyawan menaruh rasa hormat kepada pimpinan dengan begitu apapun keputusan yang dia buat akan diterima dan dijalankan oleh bawahannya, sebab keputusan yang diambil dianggap baik oleh karyawan.

Berikut merupakan pernyataan mengenai karyawan menaruh rasa hormat kepada pimpinan:

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai karyawan menaruh rasa hormat kepada pimpinan pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25%
2	Setuju	36	63%
3	Netral	7	12%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai karyawan menaruh rasa hormat kepada pimpinan, sebanyak 14 karyawan menjawab sangat setuju dengan persentase 25%, untuk yang menjawab setuju paling banyak yaitu 36 karyawan dengan persentase 63%, sedangkan yang menjawab netral hanya 7 karyawan dengan persentase 12%, dan untuk yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai karyawan menaruh rasa hormat kepada pimpinan, dengan jawaban terbanyak yaitu 36 karyawan dengan persentase 63%. Artinya karyawan pada perusahaan ini menaruh rasa hormat kepada pimpinan karena bagaimana pun pimpinan adalah atasan yang harus dihormati di dalam perusahaan.

- b. Setiap intruksi disampaikan dengan jelas

Setiap intruksi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan harus dilakukan dengan jelas ini bertujuan untuk mencegah timbulnya penyimpangan dan menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berikut merupakan pernyataan mengenai Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dengan intruksi yang jelas:

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pemimpin dalam Mengendalikan Bawahan dengan Intruksi yang Jelas pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	28%
2	Setuju	29	51%
3	Netral	11	19%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dengan intruksi yang jelas, responden yang menjawab sangat setuju 16 karyawan dengan persentase 28%, ada sebanyak 29 karyawan menjawab setuju dengan persentase 51%, responden yang menjawab netral 11 dengan persentase 19%, dan 1 karyawan menjawab tidak setuju dengan persentase 2%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0.

Demikian dapat disimpulkan karyawan setuju mengenai kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan dengan intruksi yang jelas, dengan frekuensi tertinggi

29 dengan persentase 51%. Jika pimpinan tidak memberi intruksi dengan jelas maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak akan sempurna. Dan dilihat dari hasil responden pada perusahaan ini pimpinan sudah melakukan intruksi yang jelas.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil. Tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan berdampak terhadap pelaksanaan kegiatan karyawan baik bersifat positif maupun negatif. Berikut merupakan indikator dari tanggung jawab :

a. Prestasi maupun kesalahan karyawan merupakan tanggung jawab pimpinan

Prestasi seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Sedangkan kesalahan merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Berikut merupakan pernyataan tentang pemimpin bertanggung jawab atas prestasi dan kesalahan bawahan:

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Bertanggungjawab atas Prestasi dan Kesalahan Bawahan pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	32%
2	Setuju	23	40%
3	Netral	13	23%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dilihat pada tabel 5.15 tanggapan pernyataan mengenai pemimpin bertanggung jawab atas prestasi dan kesalahan bawahan, 18 karyawan menjawab sangat setuju dengan persentase 32%, sebanyak 23 karyawan menjawab setuju dengan persentase 40%, untuk yang menjawab netral 13 karyawan dengan persentase 23%, sedangkan yang menjawab tidak setuju 3 karyawan dengan persentase 5%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai pemimpin bertanggung jawab atas prestasi dan kesalahan bawahan, dengan persentase tertinggi 40%. Dalam hal ini jika karyawan mempunyai prestasi pimpinan harus memberikan reward atas prestasi yang telah dicapai, dalam jika karyawan membuat masalah maka pimpinan harus memberikan sanksi yang berlaku.

b. Pemimpin bertanggung jawab terhadap tugas bawahan

Penentuan tugas bawahan merupakan salah satu tanggung jawab yang dipikul oleh seorang pemimpin. Penentuan tugas bawahan ini dilakukan agar karyawan mau

dan bersedia bekerja dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berikut merupakan pernyataan tentang Pemimpin bertanggung jawab terhadap tugas bawahan:

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Bawahan pada PT. Habi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	23%
2	Setuju	27	47%
3	Netral	13	23%
4	Tidak Setuju	4	7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dilihat pada tabel diatas tanggapan responden yang menjawab pernyataan sangat setuju 13 karyawan dengan persentase 23 %, yang menjawab setuju 27 karyawan dengan persentase 47 %, untuk yang menjawab netral ada 13 karyawan dengan persentase 23%, sedangkan yang menjawab tidak setuju 4 karyawan dengan persentase 7%.

Dengan ini dapat disimpulkan karyawan setuju mengenai pemimpin bertanggung jawab terhadap tugas bawahan, dengan frekuensi tertinggi 27 dengan persentase 47%. Artinya dari hasil jawaban pernyataan pimpinan sudah bertanggung jawab atas tugas bawahan, yang dimaksud bertanggung jawab terhadap tugas bawahan ialah tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tempatan karyawan, jika tidak sesuai maka tidak akan mencapai tujuan dari tugas tersebut.

Dari hasil tanggapan responden diatas makan dapat dibuat hasil rekapitulasi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 5. 17 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan pada PT. Habi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Pimpinan melakukan analisis masalah sebelum mengambil keputusan di perusahaan	30	20	7	-	-	251
2	Pimpinan dapat menentukan alternatif jalan keluar masalah di perusahaan	19	27	11	-	-	236
3	Pimpinan memberikan arahan/masukan terkait tugas masing-masing karyawan	20	23	12	2	-	232
4	Pelanggaran yang dilakukan karyawan diberikan sanksi yang berlaku diperusahaan	22	26	8	1	-	240
5	Komunikasi yang dilkakukan pimpinan jelas dan mudah di pahami	23	19	13	2	-	234
6	Pimpinan mempunyai kemampuan komunikasi yang baik kepada karyawan	19	26	11	1	-	234
7	Karyawan menaruh rasa hormat kepada pimpinan	14	36	7	-	-	235
8	Pimpinan tergolong orang yang tegas	16	29	11	1	-	231
9	Pimpinan mengambil inisiatif tanggung jawab penuh atas tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan	18	23	13	3	-	227
10	Pimpinan mengontrol karyawan secara berkala	13	27	13	4	-	220
Total		194	256	106	14	-	2340
Total skor		970	1024	318	28	-	

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas Hasil Rekapitulasi tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dapat dilihat total skor yang didapat ialah 2340. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dari gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Skor maksimal : jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$10 \times 5 \times 57 = 2.850$$

Skor minimal : jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$10 \times 1 \times 57 = 570$$

Rata-rata : $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

$$: \frac{2.850 - 570}{5}$$

$$: 456$$

Dan untuk mengetahui nilai interval dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Baik : 2.394 – 2.850

Baik : 1.938 – 2.394

Netral : 1.482 – 1.938

Tidak Baik : 1.026 – 1.482

Sangat tidak Baik : 570 – 1.026

Dari hasil nilai diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik, yang artinya semangat kerja yang dilakukan diperusahaan PT. Habi sudah baik. Dari hasil total skor yaitu 2.340 yaitu berada pada kategori baik yaitu 1.938 – 2.394.

5.3.2 Analisis Deskriptif Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga dapat bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Berikut merupakan dimensi dari variabel semangat kerja berdasarkan indikator, kenyamanan dalam bekerja, bekerja dengan perasaan yang menyenangkan, dan hubungan kerja.

1. Kenyamanan dalam bekerja

Nyaman merupakan kondisi dimana kita merasa bahwa diri kita bisa dapat dihargai, dapat merasa nyaman dapat merasakan kesenangan dan tidak terdapat beban pikiran. Setiap orang dalam kegiatannya perlu merasakan rasa nyaman, karena bila tidak merasa nyaman pada sesuatu hal yang dikerjakan tidak akan menjadi hasil yang maksimal. Kondisi kenyamanan itulah yang sebisa mungkin diberikan pihak perusahaan kepada para karyawan agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dan semangat kerja sehingga dapat menguntungkan pihak perusahaan. Berikut merupakan indikator dari kenyamanan dalam bekerja :

- a. Konsentrasi kerja

Konsentrasi merupakan sebuah pemusatan perhatian atau pikiran pada suatu hal. Konsentrasi sangat diperlukan dalam bekerja karena dapat mendorong produktivitas karyawan, dengan kata lain dengan berkonsentrasi atau berfokus karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas penting yang diberikan oleh perusahaan dapat dijalankan dengan efektif dan efisien.

Berikut merupakan pernyataan tentang karyawan berkonsentrasi ketika bekerja:

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berkonsentrasi Ketika Bekerja pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	40%
2	Setuju	28	49%
3	Netral	6	11%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diatas mengenai karyawan berkonsentrasi ketika bekerja dapat disimpulkan bahwa ada 23 karyawan yang menjawab pernyataan setuju dengan persentase 40%, untuk yang menjawab setuju ada 28 karyawan dengan persentase 49%, responden yang menjawab netral 6 karyawan dengan persentase 11%, sedangkan untuk yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

Artinya sebanyak 49% atau 28 karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan pada PT. Habi berkonsentrasi ketika bekerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan setuju jika dalam bekerja harus memiliki konsentrasi yang cukup agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Jika karyawan tidak berkonsentrasi maka karyawan tidak bisa dengan penuh untuk mengerjakan pekerjaannya.

b. Ketelitian

Ketelitian dalam bekerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan secara efektif. Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan

harus dapat memiliki sifat ketelitian dalam bekerja sehingga apabila disetiap tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan baik.

Berikut merupakan pernyataan mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian:

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Tugas dengan Penuh Ketelitian pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	37%
2	Setuju	30	53%
3	Netral	6	11%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 21 karyawan menjawab pernyataan sangat setuju dengan persentase 37%, sedangkan yang menjawab setuju lebih banyak yaitu 30 karyawan dengan persentase 53%, untuk yang memilih netral 6 karyawan dengan persentase 11%, dan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada satupun yang memilih ataupun 0.

Maka dengan itu dapat diartikan bahwa karyawan PT.Habi setuju dengan pernyataan karyawan mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian dengan persentase 53%. Dalam hal ini mengerjakan tugas yang telah diberikan pimpinan adalah tanggung jawab dari karyawan, maka dari itu karyawan harus penuh dengan ketelitian untuk mengerjakan tugasnya.

c. Hasrat untuk maju

Manusia mempunyai naluri tidak paus terhadap apa yang sudah dimilikinya. Dalam makna yang positif manusia selalu ingin meningkatkan keinginan untuk menjadi yang lebih baik, lebih lengkap dan sempurna. Manusia berhasrat untuk maju akan berusaha berkembang menuju kesempurnaan dimasa yang akan datang. Sehingga hasrat untuk maju yang diterapkan oleh karyawan dapat bersifat positif untuk karyawan. Berikut merupakan pernyataan mengenai setiap tugas dikerjakan dengan prinsip lebih baik dari kemarin/ mempunyai hasrat untuk maju:

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai setiap tugas dikerjakan dengan prinsip lebih baik dari kemarin/ mempunyai hasrat untuk maju pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	37%
2	Setuju	21	37%
3	Netral	14	25%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju 21 karyawan dengan persentase 37%, dan juga untuk setuju ada 21 karyawan dengan persentase 37%, sedang netral 14 karyawan dengan persentase 25%. Sedangkan tidak setuju ada 1 karyawan dengan persentase 2%, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau 0.

Maka dapat diartikan bahwa 37% karyawan setuju mengenai setiap tugas dikerjakan dengan prinsip lebih baik dari kemarin/ mempunyai hasrat untuk maju.

Artinya pada perusahaan ini semua karyawan mempunyai keinginan untuk maju dalam melaksanakan pekerjaan dan jauh lebih baik dari kemarin

2. Bekerja dengan perasaan yang menyenangkan

Melakukan pekerjaan dengan perasaan yang menyenangkan memiliki dampak yang positif bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Salah satu alasan mengapa “bersenang-senang dalam bekerja” merupakan salah satu hal yang perlu dilakukan dengan kata lain menunjukkan perilaku yang lebih baik, *team work* yang lebih solid, dan lingkungan yang positif.

Berikut merupakan indikator dari bekerja dengan perasaan yang menyenangkan :

a. Kebanggaan terhadap perusahaan

Kebanggaan terhadap perusahaan mengacu pada pengalaman yang menyenangkan dan harga diri yang muncul dari anggota perusahaan. Kebanggaan perusahaan merujuk pada perasaan positif seorang individu terhadap kelompoknya yang bersumber dari penilaian orang lain terhadap status kelompok tersebut. Dengan kata lain kebangga terhadap perusahaan ini merupakan perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang dijalankan didalam sebuah perusahaan. Berikut merupakan pernyataan tentang karyawan bangga bekerja diperusahaan:

Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Mengenai karyawan bangga bekerja diperusahaan pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	23%
2	Setuju	24	42%
3	Netral	19	33%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data diatas tanggapan respon yang menjawab sangat setuju 13 karyawan dengan persentase 23%, sedangkan yang menjawab setuju ada 24 karyawan dengan persentase 42%, untuk netral ada 19 karyawan dengan persentase 33%, tidak setuju 1 karyawan dengan persentase 2%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Habi menyetujui akan pernyataan tentang karyawan bangga bekerja diperusahaan dengan persentase 42%. Artinya karyawan bangga bekerja diperusahaan dengan pengalaman yang menyenangkan dan harga diri karyawan yang muncul dari karyawan lainnya.

b. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan suatu ukuran dan tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.,Berikut merupakan pernyataan tentang setiap karyawan mempunyai kepuasan terhadap hasil kerjanya.

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden tentang setiap karyawan mempunyai kepuasan terhadap hasil kerjanya pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25%
2	Setuju	31	54%
3	Netral	11	19%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.22 dapat dilihat jawaban responden tentang setiap karyawan mempunyai kepuasan terhadap hasil kerjanya, ada 14 karyawan yang menyatakan setuju dengan persentase 25%, responden yang memilih setuju ada 31 karyawan dengan persentase tertinggi yaitu 54%, sedangkan yang memilih netral 11 karyawan dengan persentase 19%, untuk tidak setuju hanya 1 karyawan dengan persentase 2%.

Maka dapat disimpulkan sebanyak 31 atau 54% karyawan menyatakan setuju akan setiap karyawan mempunyai kepuasan terhadap hasil kerjanya. Dalam mengerjakan tugas karyawan merasa puas jika hasil dari tugasnya tercapai dan merasa lega dengan pekerjaan yang ditekuninya.

c. Labour turn over

Secara umum turn over karyawan merupakan suatu aktivitas pergantian karyawan pada perusahaan yang dapat disebabkan oleh faktor tertentu terjadinya perpindahan karyawan baik secara sukarela maupun tidak. dengan kata lain turn over karyawan ini merupakan kecenderungan atau intensitas waktu perusahaan mengalami

pergantian atau perputaran karyawan. Tingkat turn over di ukur berdasarkan jumlah tenaga kerja yang berhenti bekerja dalam periode waktu tertentu.

Berikut merupakan pernyataan tentang tingkat keluar masuk karyawan rendah :

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden tentang tingkat keluar masuk karyawan rendah pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	16%
2	Setuju	20	35%
3	Netral	25	44%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas tanggapan responden tentang tingkat keluar masuk karyawan rendah, ada 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 16%, sebanyak 20 karyawan menjawab setuju dengan persentase 35%, sedang yang menjawab netral 25 karyawan dengan persentase 44%, untuk yang menjawab tidak setuju 3 karyawan dengan persentase 5%, dan tidak ada satupun karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju akan tingkat keluar masuk karyawan rendah. Artinya didalam perusahaan pergantian karyawan atau karyawan yang keluar dan masuk itu tergolong rendah atau jarang.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur kerja, upah,

dan perintah. Didalam sebuah perusahaan hubungan kerja terjadi diantara pemimpin dan bawahan.

Berikut merupakan indikator dari hubungan kerja:

a. Perlakuan yang baik dari atasan

Seorang pemimpin yang baik diharapkan bisa menjadi panutan bagi bawahannya. Tak hanya dituntut untuk bersikap bijak dalam memberikan arahan tetapi juga bijak dalam menilai kinerja karyawan. Sudah seharusnya seorang karyawan berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, sehingga pimpinan sudah seharusnya bisa bersikap adil dan objektif. Pimpinan akan memberikan pujian atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, serta memberikan peringatan kepada karyawan yang lalai.

Berikut merupakan pernyataan tentang karyawan diperlakukan baik oleh pimpinan:

Tabel 5. 24 Tanggapan Responden tentang karyawan diperlakukan baik oleh pimpinan pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	40%
2	Setuju	19	33%
3	Netral	15	26%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.24 Tanggapan Responden tentang karyawan diperlakukan baik oleh pimpinan, ada 23 karyawan menjawab sangat setuju dengan persentase 40%, sedangkan yang menjawab setuju 19 karyawan dengan persentase 33%, untuk yang

menjawab netral 15 karyawan dengan persentase 26%, dan untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada atau 0.

Maka dapat di artikan sebanyak 40% karyawan pada PT. Habi menyetujui bahwa karyawan diperlakukan baik oleh pimpinan. Ini didasarkan oleh pimpinan yang bertanggung jawab dan adil kepada karyawan.

b. Hubungan yang baik dengan rekan kerja

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membangkitkan suasana kerja yang nyaman yang tercipta dari adanya hubungan baik dengan rekan kerja. Hubungan ini akan menjadikan kita pribadi yang lebih produktif. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat membangun pengembangan kapasitas diri dan karir seorang karyawan.

Berikut merupakan pernyataan tentang karyawan mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja:

Tabel 5. 25 Tanggapan Responden tentang karyawan mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	35%
2	Setuju	28	49%
3	Netral	9	16%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa 20 karyawan menyatakan sangat setuju dengan persentase 35%, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 28 karyawan

dengan persentase 49%, untuk yang menjawab netral ada 9 karyawan dengan persentase 16%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Habi menyetujui karyawan mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja. Dalam hal ini antara karyawan dengan rekan kerjanya haruslah mempunyai hubungan yang baik, agar dapat berinteraksi dan bertukaran pikiran mengenai tugas atau masalah diperusahaan.

4. Egoisme

Egoisme merupakan motivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan pandangan yang hanya menguntungkan diri sendiri. Egoisme memiliki arti yaitu menempatkan diri ditengah satu tujuan untuk dapat dicapai.

Berikut merupakan indikator dari egoisme:

a. Tanggung jawab

Pada hakikatnya setiap manusia memiliki rasa sifat tanggung jawab yang telah menjadi bagian dari kehidupan manusia pada kodratnya. Rasa tanggung jawab merupakan suatu keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya, dalam kata lain tanggung jawab itu sendiri merupakan suatu kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah di perbuat.

Berikut merupakan pernyataan tentang karyawan bertanggung jawab penuh atas pencapaian kerja dari perusahaan:

Tabel 5. 26 Tanggapan Responden tentang karyawan bertanggung jawab penuh atas pencapaian kerja dari perusahaan pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	23%
2	Setuju	29	51%
3	Netral	12	21%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel Tanggapan Responden tentang karyawan bertanggung jawab penuh atas pencapaian kerja dari perusahaan, ada 13 karyawan menjawab sangat setuju dengan persentase 23%, responden yang menjawab setuju dengan persentase tertinggi yaitu 29 karyawan dengan persentase 51%, untuk netral ada 12 karyawan dengan persentase 21%, sedangkan tidak setuju ada 3 karyawan dengan persentase 5%, dan untuk sangat tidak setuju 0 atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Maka dari data di atas dapat disimpulkan bahwa 29 karyawan dengan persentase 51% setuju tentang karyawan bertanggung jawab penuh atas pencapaian kerja dari perusahaan. Artinya karyawan bertanggung jawab atas pencapaiannya baik itu pencapaian nya yang berhasil atau tidak.

b. Lancarnya aktivitas

Kelancaran aktivitas perusahaan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kelancaran aktivitas perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus dijalani oleh setiap karyawannya. Aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dan kesejahteraan karyawannya.

Berikut merupakan pernyataan tentang kelancaran aktivitas perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus diemban setiap karyawan:

Tabel 5. 27 Tanggapan Responden tentang kelancaran aktivitas perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus diemban setiap karyawan pada PT. Habi

NO	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	44%
2	Setuju	16	28%
3	Netral	14	25%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas berdasarkan jawab responden, sebanyak 25 karyawan menjawab pernyataan setuju dengan persentase 44%, untuk setuju ada 16 karyawan dengan persentase 28%, sedangkan yang menjawab netral ada 14 karyawan dengan persentase 25%, untuk tidak setuju ada 1 karyawan dan sangat tidak setuju juga 1 karyawan dengan persentase 2%.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melakukan kelancaran aktivitas perusahaan yang merupakan tanggung jawab yang harus diemban setiap karyawan.

Berdasarkan hasil responden maka dapat dilakukan hasil rekapitulasi hasil dari tanggapan responden mengenai semangat kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. 28 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai semangat kerja pada PT. Habi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Karyawan konsentrasi ketika bekerja	23	28	6	-	-	245
2	Karyawan mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	21	30	6	-	-	243
3	Setiap tugas dikerjakan dengan prinsip lebih baik dari kemarin/mempunyai hasrat untuk maju	21	21	14	1	-	233
4	Karyawan bangga bekerja di perusahaan	13	24	19	1	-	220
5	Setiap karyawan mempunyai kepuasan terhadap hasil kerjanya	15	31	11	1	-	234
6	Tingkat keluar masuk karyawan rendah	9	20	25	3	-	206
7	Karyawan diperlakukan dengan baik oleh pimpinan	23	19	15	-	-	236
8	Karyawan mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja	20	28	9	-	-	239
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pencapaian target kerja dari perusahaan	13	29	12	3	-	223
10	Kelancaran aktivitas perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus diemban setiap karyawan	25	16	14	1	1	234
Total		183	246	131	10	1	2313
Total Skor		915	984	393	20	1	

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas Hasil Rekapitulasi tanggapan responden mengenai semangat kerja dapat dilihat total skor yang didapat ialah 2313. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dari gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Skor maksimal : jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$10 \times 5 \times 57 = 2.850$$

Skor minimal : jumlah pernyataan x bobot tertinggi x jumlah responden

$$10 \times 1 \times 57 = 570$$

Rata-rata : $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

$$: \frac{2.850 - 570}{5}$$

$$: 456$$

Dan untuk mengetahui nilai interval dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat baik : 2.394 – 2.850

Baik : 1.938 – 2.394

Netral : 1.482 – 1.938

Tidak baik : 1.026 – 1.482

Sangat tidak baik : 570 – 1.026

Dari hasil nilai diatas dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja termasuk dalam kategori baik, yang artinya semangat kerja yang dilakukan diperusahaan PT. Habi sudah baik. Dari hasil total skor yaitu 2.313 yaitu berada pada kategori baik yaitu 1.938 – 2.394.

5.4 Analisis regresi linier Sederhana

Pada penelitian ini analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pendekatan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel semangat kerja. Tujuan dari dilakukannya analisis regresi sederhana ini ialah guna untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan semangat kerja pada PT. Habi . Berikut hasil gambar dari analisis regresi linier sederhana:

Tabel 5. 29 Persamaan Regresi Linier Sederhana pada PT. Habi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,777	2,627		2,960	,005
Gaya Kepemimpinan	,793	,063	,860	12,514	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel di atas dapat diketahui analisis regresi linier sederhana, berikut persamaan regresi :

$$Y = 7,777 + 0,793X + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

e = error

dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan dari variabel semangat kerja sebesar 7,777 artinya apabila Gaya Kepemimpinan diasumsi bernilai 0 maka semangat kerja karyawan pada PT. Habi sebesar 7,777 poin.
- b) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,793 artinya nilai ini mempunyai arti jika 1 perubahan pada gaya kepemimpinan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.793. karena nilai regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

5.5 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian pula sebaliknya. Untuk itu sebelum mencari t_{hitung} maka mencari t_{tabel} terlebih dahulu. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$T_{tabel} = \frac{N - K - 1}{\alpha/2}$$

$$T_{tabel} = \frac{57 - 1 - 1}{0.05/2}$$

$$= \frac{55}{0.025} = 2,200$$

Dimana :

N = Jumlah Responden

K = Jumlah variabel bebas

α = 5% atau 0,05

Tabel 5. 30 Uji T pada PT. Habi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,777	2,627		2,960	,005
Gaya Kepemimpinan	,793	,063	,860	12,514	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 12,514 > t_{tabel} 2,200$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dan dapat di artikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

5.6 Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika Koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 5. 31 Uji Koefisien Determinasi (R²) pada PT. Habi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,735	2,747

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari tabel 5.31 diatas R Square bernilai 0,740 atau sama dengan 74%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Independent yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependent yaitu Semangat Kerja 74% , sedangkan 26% merupakan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hampan Alam Baruna Indonesia di Tualang. Maka dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam perusahaan maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin buruk disuatu perusahaan maka semakin menurun semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada gaya kepemimpinan indikator yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan adalah indikator menganalisis masalah. Masalah adalah hal yang tidak dapat kita hindari. Sebagai seorang pemimpin mempunyai kewajiban dalam memecahkan suatu permasalahan yang timbul dalam sebuah organisasi. Untuk menganalisis masalaha pemimpin harus fokus kepada solusi dari masalah tersebut,

bukan fokus kepada masalah yang ada. Untuk itu kemampuan pemimpin dalam menganalisis masalah merupakan suatu hal yang penting untuk dapat diatasi.

Pada variabel semangat kerja indikator nilai tertinggi yaitu indikator konsentrasi kerja. Konsentrasi merupakan sebuah pemusatan perhatian atau pikiran pada suatu hal. Konsentrasi sangat diperlukan dalam bekerja karena dapat mendorong produktivitas karyawan, dengan kata lain dengan berkonsentrasi atau berfokus karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas penting yang diberikan oleh perusahaan dapat dijalankan dengan efektif dan efisien.

Perilaku atau tindakan seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Peran pemimpin mempunyai arti yang penting dalam membantu karyawan untuk mencapai tujuan, jika tidak ada seorang pemimpin yang mengatur sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut tidak berjalan dengan lancar. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Jika semangat kerja sudah timbul, maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa semangat dan mendapatkan hasil pekerjaan yang baik

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, dimana ia menyatakan gaya kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Vita Rani Anggraini (2008).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hampan Alam Baruna Indonesia di Tualang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dan penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hampan Alam Baruna Indonesia di Tualang.
2. Hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dan semangat kerja yang dilaksanakan di PT. Habi sudah baik dan berada pada kategori baik, hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan memberikan arahan dan masukan kepada karyawan saat bekerja.
3. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk Perusahaan pemimpin harus meningkatkan Gaya Kepemimpinan Birokrasi, karena pimpinan dapat memimpin dengan berdasarkan adanya peraturan, sedikit memberi kebebasan dalam berkreasi dan bertindak.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap penili selanjutnya dapat dan bisa melanjutkan dan memberikan variabel yang lebih, guna untuk memberikan pengaruh dalam Semangat Kerja Karyawan pada PT. Hampan Alam Baruna Indonesia



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fandy, Tjiptono. 2011. *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2010. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Volume 7, Nomor 2.
- Hidayat, Abdul Choliq. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur Tbk, Yogyakarta, Universitas Ahmad Dahlan*.
- Murdani. 2012. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (*Human Resource Development*) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Ningsih, Riana Wahyuni. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik*. Program Studi Manajemen, Universitas Jember.
- Nitisemito, AlexS. 2015. *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Purnomo,F.X. Setio Edy dan Wijayanti,Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Putra, Agung Purnama. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Universitas Sriwijaya.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Oragnisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Marini Kumala. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. Jaf Parfum Jember*. Universitas Jember.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Tarlis, Andi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa, *Jurnal IAIN Langsa*, Vol.2, No.2:1-20.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.