

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. BALI SPIRIT UBUD

Oleh :

Dewa Ayu Putu Winda Sapitri

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai
e-mail : windasapitri09@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan yang bekerja pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud yang diambil secara keseluruhan atau disebut dengan sensus dan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis data menggunakan SPSS 21.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa $Y = 4,476 + 0,896X$. Hal ini berarti bahwa $a = 4,476$, artinya apabila Gaya Kepemimpinan dianggap 0 maka, Semangat Kerja Karyawan sebesar rata-rata 4,476 sedangkan $b = 0,896$, artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X) meningkat sebesar 1 satuan akan diikuti oleh meningkatnya Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,896. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud. Berdasarkan hasil t-test diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Leadership Style on Employee Spirit in Company PT. Bali Spirit Ubud. The sample in this research is 80 employees who work at PT. Bali Spirit Ubud is taken as a whole or called a census and uses simple linear regression analysis techniques and data analysis using SPSS 21.0 for Windows. Based on the result of simple linear regression analysis obtained $Y = 4,476 + 0,896X$. This means that $a = 4,476$, says Building Style Concept is 0, Employee Morale average 4,476 while $b = 0,896$, Leadership style style (X) increase by 1 unit will be followed by cheap Semangat Kerja Karyawan (Y) From 0,896. This means that there is a positive influence from the leadership style to the spirit of kerjakaryawanpada Company PT. Bali Spirit Ubud. Based on the results of t test $t_{count} > t_{table}$ then the Style of Leadership has a positive and significant influence on employee morale at the Company PT. Bali Spirit Ubud.

Keywords: *Leadership Style and Employee Morale*

PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya pencapaian organisasi sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi organisasi seperti dalam bidang pemasaran, produksi, keuangan, personalia maupun fungsi administrasi. Keahlian dari seorang pemimpin merupakan kewajiban mutlak yang harus dimiliki selain dari keahlian yang telah disebutkan diatas tadi yaitu bagaimana seorang pimpinan dapat menjalankan fungsi dari pada manajemen yang dipimpinnya, Pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan dari pada tujuan organisasinya apabila ia telah mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga tujuan perusahaan atau organisasi yang paling utama dapat tercapai dengan baik pula, Kemampuan tersebut merupakan keahlian dari seorang pimpinan dalam mengarahkan bawahannya untuk mengikuti dan mengerjakan apa yang diarahkan oleh pimpinannya sehingga keseluruhan fungsi manajemen dapat terlaksanakan dengan baik. Selain itu kemampuan atau seni mengolah tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar dapat berjalan dengan lancar.

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut terlihat adanya proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan

tugas dari pada anggota kelompok, dan hal ini disebut dengan Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya.

Oleh sebab itu, Gaya Kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan tertentu. Pimpinan dapat dikatakan mempunyai peran yang sangat penting dalam memunculkan ide-ide untuk mencapai tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta mengendalikannya sehingga tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu pemimpin juga dapat berfungsi sebagai komunikator secara baik yang akan memberikan sumbangan yang berarti terhadap terbentuknya saling pengertian, terwujudnya kerja sama satu sama lain, dan terjadinya koordinasi di dalam perusahaan yang bersangkutan. Selain sebagai media komunikator yang baik, seorang pemimpin perusahaan baik dari tingkat yang terendah maupun yang tertinggi juga harus memiliki kemampuan untuk menumbuhkan jiwa semangat kerja yang tinggi di setiap lini yang ada dalam organisasi yang ia pimpin, melalui motivasi dan dorongan yang dilakukan kepada bawahannya agar mau melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan rasa yang nyaman dan bukan menjadi beban dalam melaksanakan pekerjaannya melainkan menjadi kesenangan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menciptakan semangat kerja karyawan secara efektif bertujuan untuk kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan di masa yang

akan datang. Nitisemito (2005 : 96) menyatakan bahwa : “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikemukakan bahwa semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi ini sangat diharapkan oleh setiap organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal tentunya tidak terlepas dari semangat kerja karyawan yang tinggi, akan tetapi bagaimana mengupayakan dan mempertahankan agar setiap karyawan dan bagian yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut untuk tetap bekerja dengan giat dan tekun, semua hal tersebut sangat bergantung dari bagaimana seorang pimpinan dalam memadukan dan menjalankan agar setiap bagian menjalankan fungsi manajemen dengan baik tentunya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Apabila karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit untuk merncapai hasil yang baik. Semangat kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan akan mudah menyerah dan putus asa dalam melaksanakan pekerjaannya demikian pula sebaliknya. Kemampuan seorang pimpinan sangat mempengaruhi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara tepat dan tercapai denga baik.

Demikian pula halnya dengan PT. Bali Spirit yang beralamat di Jl. Sukma, No 76X, Br Tebasaya Peliatan Ubud, merupakan salah satu perusahaan di bidang jasa pariwisata yang memiliki usaha bisnis seperti Restaurant Garden Kafe, untuk memperlancar kegiatan usaha dalam mencapai tujuan, PT. Bali Spirit memiliki 80

orang karyawan yang tersebar di setiap lini usahanya. Dalam mengendalikan setiap lini usaha yang dimiliki perusahaan, tentunya peran manajemen sumber daya manusia sangat penting, salah satu aset manajemen sumber daya manusia yang dimiliki selain karyawan sebagai penentu keberhasilan keberlangsungan kegiatan usaha setiap harinya, tentu tidak kalah pentingnya peran dari seorang pimpinan yang memiliki peran penting dalam melaksanakan dan mengendalikan fungsi manajemen perusahaan agar terlaksanakan dengan baik.

Pimpinan dalam memajemen perusahaan selalu melakukan berbagai upaya yang sesuai dengan tugasnya masing-masing untuk memajukan perusahaan, tentunya dalam bidang menciptakan suasana kerja yang nyaman dalam perusahaan PT. Bali Spirit selalu melakukan hal-hal yang positif dalam mendukung terciptanya semangat kerja karyawan yang tinggi melalui pimpinan perusahaan, di dalam menciptakan semangat kerja yang nyaman pimpinan selalu melakukan komunikasi antara lini bisnis yang dimiliki perusahaan baik melalui motivasi baik berupa motivasi langsung maupun tidak langsung. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi perusahaan berharap karyawan menjadi lebih giat dan tekun lagi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga meminimalkan penurunan semangat kerja. Pimpinan dalam melaksanakan tugas sebagai pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan melalui berbagai cara yang dilakukan kepada semua bagian yang ada dalam perusahaan, semua hal tersebut diharapkan dapat diterima oleh semua karyawan dan bawahan yang ada. Dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang nyaman diharapkan karyawan merasa senang dan tidak merasa takut dengan pimpinannya. Sehingga semua hal

yang dilakukan baik pimpinan dan karyawan akan mengarah ke pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan PT. Bali Spirit, Ubud.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Bali Spirit yang terletak di Jl. Sukma, No 76X, Br Tebasaya Peliatan Ubud. Obyek dalam penelitian ini bidang sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan pada perusahaan PT. Bali Spirit Ubud.

Penelitian pada PT. Bali Spirit Ubud menggunakan 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu :

- a. Variabel bebas (*independen variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, yaitu gaya kepemimpinan (X)
- b. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu semangat kerja karyawan (Y).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan software pengolahan data *SPSS Windows Versi 21.0*. Hipotesis yang digunakan akan diuji menggunakan teknik analisis kuantitatif. Pada penelitian ini digunakan model analisis regresi linier sederhana, untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Analisis determinasi, untuk bertujuan untuk mengetahui atau

menentukan seberapa besar variasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan seratus persen. Dan analisis uji-t, untuk membuktikan apakah pengaruh yang diperoleh antara gaya kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud memang benar atau didapat secara kebetulan.

PEMBAHASAN

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Dengan Program SPSS Versi 21.0

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.476	2.055		2.178	.032
X	0.896	.053	0.887	16.976	0.000

$$R = 0,887$$

$$R^2 = 0,787$$

Berdasarkan Tabel 1, maka rumusan analisis regresi linier sederhana adalah :

$Y = 4,476 + 0,896X$, memberikan informasi bahwa :

$a = 4,476$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap gaya kepemimpinan (konstan) maka skor semangat kerja karyawan adalah sebesar rata-rata 4,476.

$b = 0,896$, artinya apabila skor gaya kepemimpinan (X) meningkat sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 0,896.

Dengan demikian dapat dinyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bali Spirit Ubud.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase. Berdasarkan tabel 5.5 diatas diperoleh besarnya nilai R-square sebesar 0,887. Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi (D) adalah $D = R^2 \times 100 \%$. Karena besarnya $R = 0,887$ maka:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,887^2 \times 100 \% \\ &= 0,787 \times 100 \% \\ &= 78,7 \% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi sebesar 78,7%, berarti variasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 78,7%. Sisanya sebesar $100,0\% - 78,7\% = 21,3\%$ oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini. Pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 78,7 % ini, menunjukkan besarnya persentase pengaruh gaya kepemimpinan (X) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Y) di PT. Bali Spirit di Ubud.

Uji t (t-test)

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan signifikanti apakah pengaruh yang diperoleh antara gaya kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bali Spirit di Ubud memang benar atau didapat secara kebetulan.

Rumus :

$$t = \frac{\beta_1}{S_{(\beta_1)}}$$

Keterangan :

t = t-hitung

β_1 = koefisien regresi

$S_{(\beta_1)}$ = standar error koefisien regresi X

Langkah-langkah pengujiannya adalah :

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

$H_a : \beta_1 > 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

b) Penentuan Statistik Tabel

Berdasarkan perhitungan *SPSS Windows Versi 21.0* pada tabel 5.4 diperoleh nilai $\beta = 4,476$. Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan " $\beta > 0$ " yang berarti berpengaruh, maka dalam penelitian ini digunakan uji satu pihak kanan dengan $t\text{-tabel} = t(\alpha, df)$. Level of significant (taraf kepercayaan) yang digunakan adalah 5% dan derajat kebebasan (degrees of freedom) = $n - k - 1$. Untuk $n = 80$ untuk $k = 1$, dan $1 = 1$ maka $n - k - 1 = 80 - 1 - 1 = 78$, sehingga besarnya t-tabel sesuai dengan gambar 5.1 sebesar 1,664.

c) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis

Sesuai dengan kriteria daerah penolakan dan daerah penerimaan dengan uji satu sisi (sisi kiri atau sisi kanan), maka dalam hal ini yang dipakai adalah uji sisi kanan, dimana syarat uji sisi kanan adalah

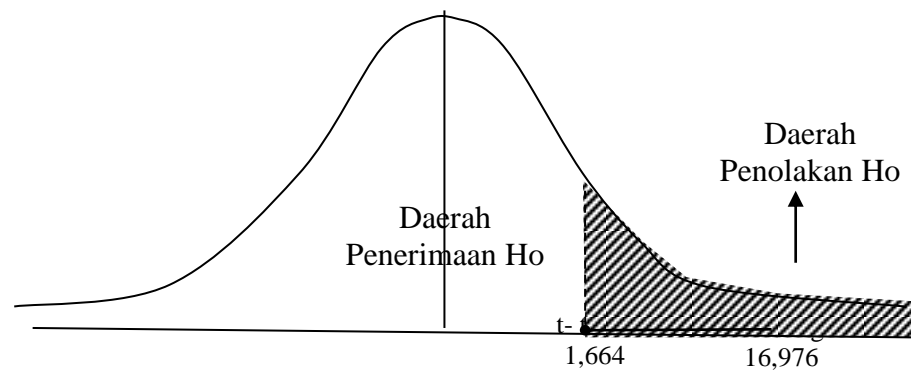
1. H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

2. H_0 ditolak apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

d) Penarikan kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf kepercayaan (α) = 5% dan pada derajat bebas 78, maka diperoleh besarnya t -hitung, maka kesimpulannya adalah dapat dilihat pada gambar 5.1 kurva distribusi normal daerah penolakan/penerimaan hipotesis berikut ini:

Gambar 1 Kurva Distribusi Normal



Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat jelaskan bahwa apabila nilai $t\text{-hitung} = 16,976 > t\text{-tabel} = 1,664$ maka ternyata nilai t -hitung lebih besar dari pada nilai t -tabel, dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu H_0 ditolak. Jadi memang benar gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud dapat diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Bali Spirit Ubud. Berdasarkan hasil analisis dan data pembahasan, maka dapat di simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bali Spirit Ubud. Hal ini di dasari dari hasil analisis regresi linier sederhana dimana $Y = 4,476 + 0,896X$, artinya apabila gaya kepemimpinan (X) dianggap konstan, maka semangat kerjakaryawan (Y) akan meningkat sebesar 4,476. Hasil t-test diperoleh t_{hitung} adalah 16,976 lebih besar dari t-tabel (1,664) berada pada daerah penolakan H_0 maka gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerjakaryawan (Y) bukan di dapat secara kebetulan.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bali Spirit Ubud adalah 78,7% berarti variasi hubungan gaya kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan adalah sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain di luar gaya kepemimpinan yang tidak di bahas di dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Bali Spirit Ubud disarankan pada pihak manajemen sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan karyawan di PT. Bali Spirit Ubud selama ini sudah baik, namun alangkah baiknya lebih ditingkatkan lagi dengan pemberian

penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk memotivasi karyawan di PT. Bali Spirit Ubud.

- b. Semangat kerja karyawan di PT. Bali Spirit Ubud sudah baik, namun alangkah baiknya kalau bisa lebih ditingkatkan lagi dengan menumbuhkan rasa saling menghargai antar karyawan sehingga akan meningkatkan kekompakan karyawan. Komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah bila karyawan memiliki kekompakan.

REFERENSI

- Asri Widiastuti (2006) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Widia Sendana Panjer Denpasar. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Endang Styaningsih (2008) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines.
- E.Filippo (1997:281) Manajemen Personalia. JilidDua Jakarta: Terjemahan Penerbit Erlangga.
- Follet (Sule, Saefullah : 2004 :5) Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Hasibuan (2007 : 170) Manajemen Sumber Daya Manusia, BumiAksara, Jakarta.
- Juniadi.2010 Titik Persentase Distribusi t.<http://juniadichaniago.wordpress.com>
- L.Sri Soekem dikutip Tohardi (2002 : 431) Faktor yang mempengaruhi semangat kerja. CV. Mandar Madju, Bandung
- Merta I Nyoman (2008) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Percetakan Arysta Mandiri Denpasar. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Moekijat dan Tohardi (2002 : 427) Pengertian semangat kerja karyawan, CV. Mandar Madju, Bandung
- Martoyo, (2000 : 175-179) Pengertian pemimpin dan pengertian gaya kepemimpinan dan syarat-syarat pemimpin. BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito (2000 : 130) ManajemenSumberDayaManusia, Penerbit : Ghalia Indonesia.
- (2010 : 431) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit :Ghalia Indonesia.
- (2005 : 96) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit :Ghalia Indonesia.
- Simamora (2003 : 4) Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranan Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.

- Sudjana, 2000, *Statistik Ekonomi dan Niaga*, Jilid II, Edisi Ketiga, Tarsito Bandung.
- Sutama (2001 : 44-46) Syarat-Syarat Pemimpin. Bogor
- Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.
- 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-16, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- 2014, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-18, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno (2011 : 222) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sule & Saefullah (2004 : 13) Pengertian Sumber Daya Manusia. Prenada Media Jakarta
- Suharsini Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian*, edisi revisi 5, penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Tohardi (2002 : 295-302) Pengertian Pemimpin dan Pengertian Gaya Kepemimpinan dan Syarat-Syarat Pemimpin dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. CV. Mandar Madju, Bandung
- Umar (2001 : 31) Pengertian Kepemimpinan dan Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Usman dan Akbar (2011 : 84) Pengantar Statistika. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Zainun (2002 : 175) Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja. Jakarta Bali Aksara.