

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GIANYAR

**Oleh :
Ni Made Wirati**

ABSTRAK

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan sangat berperan terhadap semangat kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan semangat kerja karyawan yang tinggi.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl. Erlangga (*Civic center*) Gianyar – Bali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar Variabel yang digunakan adalah Variabel bebas yaitu kepemimpinan dan variabel terikat yaitu semangat kerja pegawai. Sumber data yang diperoleh adalah dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Untuk menganalisis data digunakan analisis kuantitatif dan kualitatif, yaitu untuk data kuantitatif digunakan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, determinasi.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 6,527 + 0,750 X$, artinya bahwa setiap kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar sebesar 0,750 satuan. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,773, yang memberi arti bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang tinggi (kuat) terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, dengan arah hubungan yang positif. Hasil analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 10,045 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,668 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Semangat Kerja

RELATIONSHIP LEADERSHIP ABOUT EMPLOYEE WORK SPIRIT OF INDUSTRY TRADE GIANYAR REGENCY

By :
Ni Made Wirati
Last revision page of June, 18, 2013
Acceptance June, 21, 2013

ABSTRACT

Every organization government strive for can optimum human resources and how about of human resources manage. Employee is accet prominent organization that is brainware, planner, and manag activity of organization. For increase work spirit and achieve business purpose. Leadership very play role about spirit work, where every leader call out for spirit work the tall.

Research in resembling of Industry Trade Gianyar Regency address Jl. Erlangga (*Civic center*) Gianyar – Bali. Purpose on research is relationship leadership abaout employee work spirit of Industry Trade Gianyar Regency. The make Variabel is h independent Variabel is leadership and dependent variabel employee work spirit. Prossesing source is primer source and secondary source, acquiring of Industry Trade Gianyar Regency. For analycis source analitis quantitatif and qualitatif, is for make analycis regrestion linier, correlation analycis, determination.

Heavily analycis same regresi $Y = 6,527 + 0,750 X$, is every up leadership one unit where leadership influence positif about work spirit employee awai of Industry Trade Gianyar Regency as big as 0,750 unit. Outcome koefisien correlation as big as 0,773, give is leadership relation tall about work spirit employee i of Industry Trade Gianyar Regency, direction positif relation . Outomel analysis t-test indeks finger t_{hitung} the outcome 10,045 as big as for t_{table} value as big as 1,668 is H_0 push away and H_a acceptance. The hypotheses acceptance, where leadership influence positif about work spirit employee of Industry Trade Gianyar Regency.

Key Word : Leadership and Work Spirit

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Berangkat dari pemahaman lingkup hidup manajemen sumber daya manusia yang meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, maka salah satu fungsi manajemen yang ada didalamnya adalah fungsi integrasi yang merupakan usaha mempersatukan kepentingan karyawan dari kepentingan organisasi, sehingga tercipta kerjasama yang baik dan saling menguntungkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun harus disadari bahwa pemahaman untuk dapat melaksanakan konsep di atas bukanlah tanpa tantangan. Karena pihak manajemen akan selalu berhadapan dengan para karyawan yang bertempamental berbeda, untuk seterusnya dapat berjalan bersama, menyamakan konsep kerja sesuai dengan tujuan perusahaan demi terciptanya produktivitas yang maksimal.

Pencapaian tujuan organisasi sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Tetapi sebaliknya dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang baik. Semangat kerja yang rendah akan menyebabkan pegawai akan mudah menyerah saat – saat terjadi kesukaran. Hal ini akan berlainan jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, pegawai akan berusaha mengatasi kesukaran berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya.

Semangat yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai semangat yang tinggi, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Semangat pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Demikian pula halnya dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya secara optimal dan memuaskan tentu diperlukan adanya semangat kerja pegawai yang tinggi pula. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai, Pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, diharapkan mampu berkomunikasi, memberikan motivasi serta dapat memimpin dan mengambil keputusan secara tepat karena dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat dan gairah kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar?"

II. Landasan Teori

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian atau definisi tentang manajemen, namun pada dasarnya pendapat – pendapat tersebut mengandung maksud yang sama. Manajemen adalah suatu kegiatan atau usaha pencapaian tujuan tertentu melalui kerjasama dengan orang lain, ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan oleh seseorang saja, tetapi dilakukan lebih dari seorang. Oleh karena itu makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peran manajemen disini.

Sumber daya manusia atau personalia disini adalah dalam artian tenaga kerja seperti halnya buruh, karyawan dan pegawai. Sebenarnya ketiga istilah ini adalah sama, sebab semua merupakan personalia atau sumber daya manusia. Hanya saja pengertian umum di masyarakat buruh atau karyawan adalah tenaga kerja dalam perusahaan swasta sedang pegawai yang dimaksud adalah tenaga kerja yang bekerja di instansi pemerintah atau disebut pegawai negeri sipil

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang ada dengan menggunakan dasar tertentu.

Semangat kerja adalah melakukan beban pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan – kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan pengetahuan indikasi ini akan penting diketahui sebab turunnya semangat kerja. Sehingga nantinya akan dapat diambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin.

Bila suatu organisasi atau perusahaan yang sama namun dipimpin oleh orang yang berbeda, ternyata dinamika atau perkembangannya juga berbeda. Dari kenyataan tersebut dapat dikatakan bahwa peran seorang pimpinan dalam maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah besar.

Tohardi, (2002:293), menyatakan bahwa : dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pimpinan harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat untuk langkah yang ditempuh oleh organisasi atau perusahaan sehingga berjalan lebih efektif dan efisien, baik terhadap penggunaan anggaran, waktu maupun karyawannya.

Lebih lanjut Tohardi (2002:294) menyatakan bahwa karyawan merupakan orang yang akan melaksanakan keputusan yang diambil oleh pimpinan. Jika keputusan yang diambil pimpinan dirasakan tepat, maka semangat karyawan akan meningkat dengan sendiri sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan dapat hubungan dengan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, Jl. Erlangga (*Civic center*), telepon 0361- 943105, 0361- 943942

3.1.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja periode 2007-2011.

3.2 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variabel*), yaitu : X1 = Kepemimpinan
2. Variabel terikat (*dependent variabel*), Y= Semangat kerja

3.3. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif.
2. Semangat Kerja adalah kemampuan sekelompok orang – orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

3.4. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Data Kualitatif
Yaitu data yang tidak dapat dihitung atau tidak berupa angka-angka.
2. Data Kuantitatif
Yaitu data yang dapat dihitung yang berupa angka-angka.

3.5 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan menjadi :

1. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti.
2. Data Sekunder
Yaitu data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar peneliti sendiri.

3.6 Metode Penentuan Sampel / Responden Penelitian

Tehnik sampel jenuh atau sensus adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini jumlah pegawai yang ada seluruh populasi diambil sebagai responden sebanyak 43 pegawai.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bservasi, wawancara, dan kuesioner.

3.8 Tehnik Analisis Data,

Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, dan Analisis Uji-t (*t-test*)

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Undang-undang R.I No.69 Tahun 1958, Gianyar menjadi salah satu kabupaten yang memiliki urusan pemerintahan seperti halnya Kabupaten-Kabupaten yang lain dan menjalankan tugasnya sendiri sesuai dengan otonomi daerah. Kepengurusan Disperindag Kabupaten Gianyar diatur berdasarkan peraturan pemerintah (PP). Dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Gianyar merupakan dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Gianyar yang berfungsi untuk membantu pemerintahan dalam pengelolaan keuangan daerah serta pertanggung jawabannya. Walaupun demikian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar tetap memiliki suatu visi dan misi untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Susunan tugas pokok dan fungsi dari suatu instansi pemerintahan yang mengurus proses penerimaan, pengeluaran serta pembukuan keuangan merupakan hal yang sangat penting untuk dibuat dengan perencanaan yang matang, karena dengan adanya susunan tugas pokok dan fungsi dimaksud maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Bagian Keuangan dapat berjalan dengan baik. Tugas Dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Gianyar adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintah Kabupaten Gianyar di Bidang Perindustrian dan Perdagangan.

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap semangat kerja, terlebih dahulu harus dicari mengenai karakteristik responden yang ditinjau dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan, setelah karakteristik responden tersebut diperoleh, maka dilanjutkan dengan menganalisa kepemimpinan, analisis semangat kerja yang diperoleh dari jawaban kuisisioner yang penulis ajukan ke responden dan yang terakhir baru dilakukan analisis hubungan kepemimpinan dengan semangat kerja dengan alat analisis *SPSS/Windows Versi 17.00*, dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Dari penelitian ini dapat diketahui apakah kepemimpinan berhubungan dengan semangat kerja pegawai.

Jumlah pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar 43 orang. Pegawai laki – laki sebanyak 25 orang sedangkan pegawai perempuan sebanyak 19 orang. tingkat pendidikan pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar SLTP sebanyak 1 orang (2%), SLTA sebanyak 18 orang (41%), D III sebanyak 5 orang (11%), S1 sebanyak 18 orang (41%) dan S2 sebanyak 5 orang (5%) . jawaban responden mengenai cara pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan dapat diketahui bahwa 23 orang (54%) menjawab sangat baik, 16 orang (36%) menjawab baik, 2 orang (5%) menjawab tidak baik, dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian penilaian pegawai mengenai cara pendekatan pimpinan adalah sangat baik hal ini dikarenakan jawaban dengan katagori sangat baik memiliki prosentase jawaban tertinggi yaitu 54%.

1. Dari jawaban responden mengenai pemberian motivasi dapat diketahui bahwa 20 orang (47%) menjawab sangat baik, 17 orang (39%) menjawab baik, 4 orang (9%) menjawab tidak baik dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian berarti bahwa penilaian pegawai mengenai

- pemberian motivasi adalah sangat baik, dengan prosentase jawaban tertinggi yaitu 47%. Jadi, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai baik berupa motivasi yang berupa finansial ataupun non finansial sudah tepat.
2. Jawaban responden mengenai kualitas pimpinan menunjukkan bahwa 22 orang (52%) menjawab sangat baik, 11 orang (26%) menjawab baik, 5 orang (11%) menjawab tidak baik, dan 5 orang (11%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa penilaian pegawai mengenai kualitas kepemimpinan adalah sangat baik, dengan prosentase jawaban tertinggi yaitu 52%. Jadi dapat dikatakan bahwa kualitas pemimpin dapat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya
 3. Ditinjau dari proses pengambilan keputusan diketahui bahwa 31 orang (72%) menjawab sangat baik, 9 orang (20%) menjawab baik, dan 3 orang (8%) menjawab tidak baik. Ini berarti bahwa penilaian pegawai mengenai proses pengambilan keputusan dari pimpinan adalah sangat baik dalam pengertian cepat dan tepat pada sasaran dengan nilai prosentase jawaban tertinggi sebesar 72%.
 4. Jawaban responden mengenai melaksanakan hal-hal positif seperti gerakan sosial dari pimpinan menunjukkan 19 orang (44%) menjawab sangat baik, 17 orang (40%) menjawab baik, dan 7 orang (16%) menjawab tidak baik. Dengan demikian penilaian pegawai mengenai pelaksanaan hal-hal positif dari pimpinan adalah sangat baik dengan prosentase jawaban tertinggi sebesar 44%.
 5. Dari jawaban responden mengenai kebijakan pimpinan dalam mengembangkan pegawai dapat diketahui bahwa 18 orang (42%) menjawab sangat baik, 10 orang (23%) menjawab baik, 10 orang (23%) menjawab tidak baik, dan 5 orang (12%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian penilaian pegawai mengenai pelaksanaan pengembangan karyawan dari pimpinan adalah sangat baik dengan prosentase jawaban tertinggi sebesar 42%, dalam pengertian bahwa pengembangan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan diklat.
 6. Mengenai pertanyaan tentang hal pimpinan menghargai pribadi pegawai dapat diketahui bahwa 20 orang (47%) menjawab sangat baik, 11 orang (25%) menjawab baik, 7 orang (16%) menjawab tidak baik, 5 orang (12%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian penilaian mengenai penghargaan pimpinan terhadap pribadi pegawai adalah sangat baik dengan prosentase jawaban tertinggi yaitu 47%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pimpinan menghargai para pegawai sebagai orang pribadi dan bukan hanya sebagai bawahan, seperti saling menyapa, dan permasalahan diselesaikan secara kekeluargaan.
 7. Berkaitan dengan penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dapat diketahui bahwa 25 orang (58%) menjawab sangat baik, 8 orang (18%) menjawab baik, 6 orang (14%) menjawab tidak baik, dan 4 orang (10%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian berarti bahwa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai adalah sangat baik dengan

- prosentase jawaban tertinggi sebesar 58%, dalam pengertian bahwa pendapat maupun gagasan pegawai mendapat perhatian yang baik.
8. Mengenai kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dapat diketahui bahwa 20 orang (47%) menjawab sangat baik, 7 orang (16%) menjawab baik, 11 orang (25%) menjawab tidak baik, 5 orang (12%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian berarti bahwa kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya adalah sangat baik dengan prosentase jawaban tertinggi sebesar 47%.
 9. mengenai bimbingan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dapat dilihat dari 19 orang (45%) menjawab sangat baik, 6 orang (14%) menjawab baik, 7 orang (16%) menjawab tidak baik, 11 orang (25%) menjawab sangat tidak baik. Dengan demikian berarti bahwa pimpinan telah memberikan bimbingan dengan sangat baik kepada para pegawai dengan prosentase jawaban tertinggi sebesar 45%.
 10. Secara keseluruhan penilaian pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar mengenai kepemimpinan adalah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari prosentase jawaban tertinggi rata – rata sebesar 50,8% jawaban sangat baik.

Semangat kerja pegawai dalam penelitian ini merupakan variabel terikat (Y), dimana semangat kerja yang dimaksud adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kegairahan didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga lebih mendorong mereka untuk bekerjasama, bekerja lebih giat dan lebih baik..

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai digunakan alat analisis SPSS/Windows Versi 17.00 dan berikut hasil dari analisis tersebut.

Tabel 5.5 : Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Kepemimpinan (X) terhadap Semangat kerja (Y) dengan Program SPSS. 17.0 For Windows

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Korelasi (r)	R Square (R ²)	t- hitung	Sig.t
Kepemimpinan	Semangat kerja	0,773	0,597	10,045	0,000

N = 43

T tabel (0,05;43) = 1,681

Sumber: lampiran 6

1) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan) dengan variabel terikat (semangat kerja). Dari hasil perhitungan SPSS *version 17.0 for windows* pada Tabel 5.5, dapat diketahui koefisien korelasi sebesar

0,773. Artinya ada hubungan positif yang kuat (tinggi) antara kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, ini menunjukkan bila kepemimpinan semakin baik, maka semangat kerja juga semakin baik dan meningkat. Terlihat pada kolom Sig t (signifikan) pada tabel 5.5 terdapat nilai 0.000 atau probabilitas jauh di bawah 0.05, ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja.

2) Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (semangat kerja), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya $r = 0,773$, maka besarnya koefisien determinasi $= r^2 \times 100\%$ atau $0,773^2 \times 100\% = 59,70\%$ atau dari nilai *R Square* (hasil perhitungan SPSS *version 17.0 for windows* pada Tabel 5.5 kolom 4) sebesar $0,597 \times 100\% = 59,70\%$. Ini berarti kepemimpinan memberikan sumbangan terhadap semangat kerja sebesar 59,70 %, sedangkan sisanya 40,30 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Analisis Uji t (*t-test*)

Untuk menguji nyata tidaknya hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (semangat kerja), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*) yang merupakan uji signifikan. Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan bahwa " $r > 0$ " atau ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja, maka dalam pengujian ini digunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan rumus $t_{tabel} = t_{(\beta, df)}$. Dengan *level of significant* (β), ditentukan sebesar 5 % yang merupakan tingkat kesalahan (*error*), dan tingkat kepercayaan atau kebenarannya adalah sebesar 95 %, sedangkan *df* (*degrees of freedom* = derajat bebas) dapat dicari dengan rumus $df = n - k$. Untuk $n=43$ dan $k=2$, maka besarnya $df = n - k = 43 - 2 = 41$. Sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\beta, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 43)}$ pada Tabel t dalam lampiran 7, dengan hasil akhir sebesar 1,681. Sedangkan besarnya t_{hitung} berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS *version 17.0 for windows* pada Tabel 5.5, adalah sebesar 10,045.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dengan analisis korelasi bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang tinggi (kuat) terhadap semangat kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, dengan arah hubungan yang positif.

Hasil analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis diterima, dimana kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap semangat kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan kesimpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan bahwa semangat kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh kepemimpinan maka sudah seharusnya atasan atau pimpinan memperhatikan kepemimpinannya. Misalnya, selalu mengadakan komunikasi dengan pegawai, sehingga dapat memberikan motivasi kerja terhadap pegawai. Mengingat semangat kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain maka sudah sepatutnya pimpinan memperhatikan faktor- faktor tersebut seperti finansial insentif, lingkungan kerja, komunikasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrid Tanjung Sari, 2008 *Pengaruh mutasi kerja dan kompensasi terhadap kinerjakaryawan pada PT Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia (JAAI). Vol. 5 No.6 : 1-28
- Alex S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, 2001, *Pengantar Produktivitas*, Departemen Tenaga Kerja RI, Kanwil Prov Jabar.
- Bambang Soepono, 1997, *Statistik Terapan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Follet, 2004, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Gorda, IGN, 2004, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Handoko, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,”Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Heidjracman, 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,”Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2007, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Haryono, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,”Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Penerbit STIE-TKPN, Jakarta.
- Husein Umar, 2001, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT Gramedia Utama Pustaka, Jakarta.
- Kuna Winaya, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusias*, Universitas Udayana, Denpasar.
- Martoyo, 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,”Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- MC. Maryati, 2003, *Statistik Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit UPP AMP, YKPN, Yogyakarta.
- Payman J. Simanjuntak, 2001, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkup*., Penerbit Prisma.
- Saefullah, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,”Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*., Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Semito, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,”Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Sentanoe Kertonegoro, 2006, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, , Penerbit Mutiara, Jakarta.
- Sujana, 2003, *Statistik untuk Ekonomi dan Niaga*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2007, *Statistik Untuk Penelitions*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.