

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN NISSAN GATSU DI DENPASAR

OLEH :

WAYAN SADIANA

ABSTRAKSI

Zaman globalisasi persaingan bisnis semakin tajam, baik itu di luar maupun di dalam negeri. Persaingan terjadi hampir disemua bidang bisnis. Ketatnya persaingan harus diimbangi dengan manajemen dan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu di dukung dengan enam aspek faktor produksi yaitu : *man, money, material, methode, market, machine*, dimana salah satu aspek man yang berarti sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang kemampuan perusahaan tanpa sumber daya manusia yang handal pengelolaannya, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar. Pokok permasalahan yang diajukan adalah bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu - Denpasar. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data adalah data primer dan sekunder. Responden dalam hal ini adalah karyawan PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dengan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 15.0 *for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa $Y = 6,049 + 0,802X$, artinya apabila kepemimpinan (X_1) dianggap konstan, maka semangat kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 6,049. Hasil t-test diperoleh t_{hitung} adalah 7,524 lebih besar dari t-tabel (1,671) berada pada daerah penolakan H_0 maka kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Wahan Wirawan Nissan Gatsu di Denpasar adalah sebesar 45,42 % berarti variasi hubungan kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan adalah sebesar 45,42% sedangkan sisanya 54,58% ditentukan oleh variabel lain di luar kepemimpinan yang tidak dibahas di dalam penelitian ini

Kata Kunci : Kepemimpinan dan Semangat Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Zaman globalisasi persaingan bisnis semakin tajam, baik itu di luar maupun di dalam negeri. Persaingan terjadi hampir di semua bidang bisnis. Ketatnya persaingan harus diimbangi dengan manajemen dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan mewujudkan tujuannya perlu di dukung dengan enam aspek faktor produksi yaitu : *man, money, material, methode, market, machine*, di mana salah satu aspek *man* yang berarti sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang kemampuan perusahaan tanpa sumber daya manusia yang handal pengelolaannya, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerja sama dengan orang lain, secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik untuk perusahaan maupun meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan itu akan banyak memperoleh keuntungan. Dengan meningkatkan semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan akan dapat dikurangi, begitu juga absensi akan dapat diperkecil dan memungkinkan perpindahan karyawan akan dapat diperkecil. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja baik yang bersifat material maupun non material adalah gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-sekali perlu adanya suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan mereka untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan, usahakan karyawan memiliki loyalitas, fasilitas kerja yang menyenangkan (Nitisemito, 2008 : 170).

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan antara lain : hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, kepuasan karyawan terhadap hasil kerja, terdapat iklim kerja yang bersahabat, adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil dan adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri dan karir dalam pekerjaan (Zainun, 2007 : 175). Dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan maka pimpinan perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinannya, sehingga mampu mengantarkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berhasil tidaknya perusahaan di dalam pencapaian tujuannya tidak terlepas dari peranan pimpinan di dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti dalam bidang pemasaran, produksi, keuangan dan fungsi personalia. Selain itu juga tergantung kepada pimpinan dalam mengkoordinir semua fungsi perusahaan tersebut agar dapat berjalan dengan baik. Diantara fungsi yang ada, fungsi personalia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Mengingat faktor manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan dan dalam pencapaian tujuan

perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2009 : 169)

Hal ini yang diterapkan oleh PT. Wahana Wirawan Cabang Nissan Gatsu – Denpasar. Yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Barat No. 416 XX Denpasar-Bali. Yang mana memiliki 70 tenaga kerja, yang menempati berbagai divisi, seperti divisi pemasaran, divisi HRD, divisi Bengkel / Mekanik dan divisi umum. Yang sudah memiliki *skill* atau keahlian sesuai divisinya masing-masing. Walaupun disetiap perusahaan memiliki sistem manajemen pengelolaan yang baik, tidak menuntut kemungkinan terjadi konflik internal maupun eksternal perusahaan, dalam hal semangat kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan berguna memberikan masukan dan pemikiran bagi perusahaan khususnya besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, agar semangat karyawan meningkat sehingga tercapai tujuan perusahaan kedepannya.

II. LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2010:214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi menurut Terry dalam Sutrisno (2010:219), dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu, perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Menurut Davis dalam Thoha (2010:33-34) ada empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi antara lain:

- a) Kecerdasan. Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- b) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
- c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- d) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Terry dan Leslie W. Rue (2011:200-203), ada beberapa jenis-jenis kepemimpinan, yaitu :

- a) Kepemimpinan situasional, dalam jenis kepemimpinan ini dipercayakan bahwa faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya.
- b) Kepemimpinan perilaku pribadi, sebagai yang ditunjukkan oleh namanya, perilaku pemimpin itu diberi penekanan dalam jenis kepemimpinan itu sendiri penekanan dalam jenis kepemimpinan ini.
- c) *Work Centered*, jenis kepemimpinan ini sangat erat hubungannya dengan “*situasional type*” yang sudah dibicarakan lebih dahulu.
- d) *Personal leadership* kepemimpinan pribadi, motivasi dan petunjuk diberikan dengan kontak pribadi dengan pribadi.
- e) Kepemimpinan demokrasi, jenis ini memberi penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok, yang karena itu harus diberi penerangan yang baik mengenai pokok-pokok yang dibahas.
- f) Kepemimpinan otoritas, pemimpin dasar disini adalah bahwa kepemimpinan itu dipunyai oleh si pemimpin sejauh ia mempunyai kekuasaan.
- g) Kepemimpinan paternalistik, terdapat suatu pengaruh kebapakan antara pemimpin dan kelompok. Maksudnya adalah melindungi dan menguasai kesenangan dan kesejahteraan pengikut-pengikutnya.
- h) *Indigenous leadership*, kepemimpinan asli. Beraneka ragam jenis dan bentuknya, jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok-kelompok organisasi informal.

2. Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan yang baik ditandai oleh gairah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah peraturan serta kemauan kerjasama dengan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Filippo, 2012 : 139).

Menurut Tohardi, (2010 : 431), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja diantaranya :

- a) Kebanggaan pekerja dan pekerjaannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- b) Sikap terhadap pimpinan.
- c) Hasrat untuk maju.
- d) Perasaan telah diperlakukan secara baik
- e) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.
- f) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahana Wirawan Gatsu Denpasar yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Barat No. 416 XX Denpasar, Bali. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa otomotif, dan beroperasi khusus di Denpasar dan sekitarnya

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu di Denpasar.

3.2 Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas yang menjadi variabel terikat. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode berikut :

1. Observasi yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung dan mengadakan pencatatan dari objek yang diteliti, seperti mengamati aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
2. Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pimpinan, kepada seksi, beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar.

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam upaya ini digunakan teknik analisis yang meliputi :

3. Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan
4. Analisis Determinasi
Analisis Determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar hubungan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan seratus persen
5. Uji t-test
Analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar memang benar atau didapat secara kebetulan

IV. PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Berdasarkan pengumpulan data pada penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar, dibuatlah tabulasi dan pembobotan data sehingga akan tersusun hasil jumlah bobot jawaban responden kemudian di analisis melalui SPSS. Rumusan hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel dibawah :

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.049 | 3.642 | | 1.661 | .101 |
| X | .802 | .107 | .674 | 7.524 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, maka persamaan regresi linier sederhana yang menyatakan pola pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar, dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 6,049 + 0,802X$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh, maka dapat diartikan bahwa $a = 6,049$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan (konstan) maka skor semangat kerja karyawan adalah sebesar rata-rata 6,049. $b = 0,802$, artinya apabila skor kepemimpinan (X) meningkat sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 0,802. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan

terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik kepemimpinan suatu perusahaan maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar.

2. Analisis Determinasi

Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi (D) adalah $D = R^2 \times 100\%$. Karena besarnya $R = 0,674$ maka :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100 \% \\ &= (0,674)^2 \times 100 \% \\ &= 0,454276 \times 100 \% \\ &= 45,42\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi sebesar 45,42%, berarti variasi hubungan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 45,42%. Sisanya sebesar $100,0\% - 45,42\% = 54,58\%$ oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini. Pengaruh kepemimpinan sebesar 45,42% ini, menunjukkan besarnya persentase pengaruh kepemimpinan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Y) di PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu di Denpasar.

3. Uji t-test

Dalam pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut signifikan atau tidak, maka secara umum perlu dilakukan pengujian dengan mempergunakan uji t-test ($N < 30$). Pengujian dilakukan tes satu sisi dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%, ($dk = n - 2$). Adapun langkah-langkahnya yaitu :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

$H_1 : \beta > 0$, berarti ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan $= n - k - 1 = 70 - 1 - 1 = 68$, test satu sisi maka diperoleh nilai t-tabel ($0,05 ; 68$) = 1,671 (Lampiran 6; tabel daftar distribusi t).

c. Ketentuan pengujian

Diketahui :

$$\beta = 0,802$$

$$S_{(\beta)} = 0,107$$

Maka :

$$t_1 = \frac{b_1}{S_{(b_1)}}$$

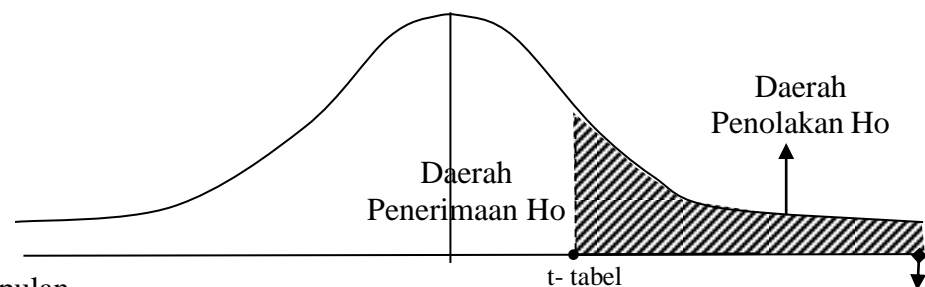
$$\begin{aligned}
&= \frac{0,802}{0,107} \\
&= 7,524
\end{aligned}$$

d. Kriteria pengujian

- 1) Jika $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, berarti tidak signifikan.
- 2) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti signifikan.

e. Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



f. Kesimpulan

Sesuai hasil perhitungan dan berdasarkan gambar 4.1 maka diperoleh $t\text{-h}$ adalah 7,524 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ (1,671) berada pada daerah penerimaan H_0 berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil $t\text{-test}$ diperoleh $t\text{-hitung}$ adalah 7,524 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ (1,671) berada pada daerah penolakan H_0 maka kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Analisis determinasi diperoleh hasil sebesar 45,42% yang berarti variasi hubungan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 45,42%.

2. Saran

Kepemimpinan pegawai di PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu di Denpasar selama ini sudah cukup baik, namun sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan menumbuhkan rasa memiliki dan persahabatan antar pegawai pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu di Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2007), *Manajemen Personalia*, Edisi Kesembilan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ahmad Tohardi, (2007), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Edy Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit : Prenada Media Group, Jakarta.
- Filippo, E.B, (2012), *Manajemen Personalia*, Jilid V, Alih Bahasa: Mohammad Maksud, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Gorda, IGN, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit : Astabrata bali.
- Malayu SP. Hasibuan, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, (2009), MSDM, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2011), *Pengantar Manajemen*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko, (2011), *Manajemen Edisi 2*, Penerbit BPF, Yogyakarta
- Rivai Veithzal, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.