



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

I Komang Oka Permadi^{1*}, Made Pradnyan Permana Usadi²
permadi.op@gmail.com¹, _mdpradnyan@gmail.com²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar, Indonesia

*corresponden author

Keywords

Leadership,
Employee Morale
Klungkung

Abstract

A leader must be able to mix and govern current production components in order for the company to continue to exist. Because the firm's survival depends on employees who function as the driving force and carry out corporate tasks, a successful leader is one who understands his subordinates' wants and desires. The purpose of this study is to see how leadership affects employee morale at PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung. Spearman rank correlation analysis, determination, and the t test were utilized as analytical techniques. The correlation $r = 0.766$, which is between 0.600 and 0.799, indicates that there is a positive correlation and a significant association between leadership and employee morale, implying that as leadership improves, so does employee morale, and vice versa. The coefficient of determination derived from the analysis of determination was 58.60 percent, indicating that leadership influenced employee morale by 58.60 percent, while the remaining 41.40 percent was influenced by other factors not investigated. The t-test calculation yielded t-count = 8.596, which indicates that t-count is higher than t-table. According to the test criteria, H_0 is rejected whereas H_1 is approved, indicating that leadership has an impact on employee morale, as evidenced by the significant value of 0.00 from $\alpha = 0.05$.

PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh manusia. Manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan baik sebagai pimpinan perusahaan maupun sebagai karyawan, mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Seorang pimpinan harus mampu mengkombinasikan serta mengatur faktor-faktor produksi yang ada, maka kelangsungan hidup dari pada perusahaan dapat dipertahankan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, sebab kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan yang bertindak sebagai motor penggerak dan menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan sangat menginginkan seorang pemimpin yang mampu untuk memberikan mereka motivasi serta semangat kerja. Pimpinan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar selalu bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung perlu peningkatan sumber daya manusia yang lebih baik dan sarana perlengkapan yang lebih maju. Pimpinan PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sumber daya manusia PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung sebagai salah satu unsur terpenting sehingga pimpinan harus mampu mendorong bawahannya agar bersedia melaksanakan tugas dengan semangat.

Jumlah karyawan PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung sebanyak 34 orang, dimana rata-rata hari kerja perbulan sebanyak 24 hari, jumlah hari kerja seharusnya setahun sebanyak 8.790 hari, rata-rata hari kerja seharusnya 733 hari perbulan, jumlah absensi dalam satu tahun 34 hari, rata-rata absensi karyawan perbulan sebanyak 3 hari, jumlah hari kerja senyatanya setahun sebanyak 9.928 hari, dan rata-rata hari kerja senyatanya perbulan sebanyak 827 hari.

Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut pendapat Tohardi (2005: 295), kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk menpacai tujuan organisasi.

Semangat atau moril (moral) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Zainudin (2007: 56) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan 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 ditetapkan.

Beberapa penelitian yang mengaitkan antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Ngambi (2011), Fiona, et. al. (2015), Noor dan Ampornstira (2019), Lesmana, dkk (2019), Daminik (2019), Larasati dan Martono (2020) yang menyimpulkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, menarik dilakukan penelitian untuk menjelaskan keterkaitan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk mengkonfirmasi hubungan variabel-variabel tersebut dan juga efek dari pengaruh variabel tersebut, karena masih adanya kontradiksi temuan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi rank spearman dengan SPSS.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

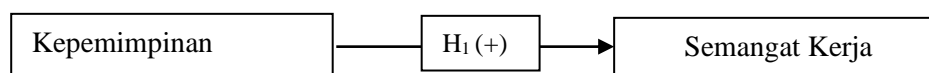
Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, sebab kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan yang bertindak sebagai motor penggerak dan menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan sangat menginginkan seorang pemimpin yang mampu untuk memberikan mereka motivasi serta semangat kerja.

Menurut pendapat Tohardi (2005: 295), kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk menpacai tujuan organisasi. Selanjutnya Martoyo (2008:176) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adnyani (2005), Giri (2010), Ngambi (2011), Fiona, et. al. (2015), Noor dan Ampornstira (2019), Lesmana, dkk (2019), Daminik (2019), Larasati dan Martono (2020) yang menyimpulkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka model penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung yang berlokasi di Jl. Bypass Ida Bagus Mantra, Banjar Minggir Desa Gelgel Kec. Klungkung. Adapun jumlah karyawannya sebanyak 34 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (*sensus*). Data dalam penelitian merupakan data primer, metode pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas ditujukan kepada pimpinan dan karyawan. Metode analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi rank spearman dengan SPSS Versi 17.0.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Melakukan 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 ditetapkan (Zainudin, 2007: 56)	1.Suasana Kerja 2.Komunkasi 3.Absensi 4.Hubungan manusiawi	Skor

Kepemimpinan (X)	Keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan (Martoyo, 2008:176).	1.Cara berkomunikasi 2.Pemberian motivasi 3.Kemampuan memimpin 4.Pengambilan keputusan 5.Kekuasaan yang positif	Skor
------------------	---	---	------

Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi antar dua variabel diukur berdasarkan perbedaan urutan kedudukan (Ranking) untuk menentukan koefisien korelasi antara dua variabel dipakai rumus Rank Spearman (Sugiyono, 2010:245) sebagai berikut:

$$r = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi Spearman Rank

n = Banyaknya Pasangan Data

bi = Selisih Setiap Pasang Rank X dan Y

Nilai r selalu terletak antara -1 dan +1.

r = +1, berarti adanya korelasi positif sempurna.

r = -1, berarti adanya korelasi negatif sempurna.

r = 0, berarti tidak adanya korelasi antara variabel X dan Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan

Tabel 2
Prosentase Kategori Penilaian 34 Responden Terhadap Kepemimpinan

Kategori Penilaian	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase (%)
Sangat tidak baik	0	0
Tidak baik	7	20,59
Kurang baik	15	44,12
Baik	12	35,29
Sangat baik sekali	0	0
Jumlah	34	100,00

Sumber: Olah Data oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung paling banyak menyatakan kurang baik sebesar 44,12% dan baik 35,29% dan sisanya tidak baik sebesar 20,59%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan selama ini pada PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung cukup baik.

Hasil Analisis Deskriptif Semangat Kerja

Tabel 3
Prosentase Kategori Penilaian 34 Responden
Terhadap Semangat Kerja

Kategori Penilaian	Jumlah Responden (Orang)	Prosentase (%)
Sangat Tidak Baik	0	0,00
Tidak Baik	0	0,00
Kurang baik	7	20,58
Baik	15	44,12
Sangat Baik Sekali	12	35,30
Jumlah	34	100,00

Sumber: Olah Data oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang semangat kerja yang diterapkan pada PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung paling banyak menyatakan baik sebesar 44,12% dan sangat baik sekali 35,30% dan sisanya kurang baik sebesar 20,58%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan selama ini pada PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung baik.

Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

Tabel 4
Hasil Korelasi Rank Spearman
Antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja

		kepemimpinan	semangat_kerja
Spearman's rho	kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.766**
		N	.000
semangat_kerja	kepemimpinan	Correlation Coefficient	.766**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 4 diperoleh hasil analisis dengan bantuan program SPSS Versi 17.0 diperoleh nilai r sebesar 0,766 berada diantara 0,600 – 0,799 yang berarti terjadi korelasi positif dan hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan, artinya bila kepemimpinan meningkat maka semangat kerja karyawan juga ikut meningkat, begitu sebaliknya.

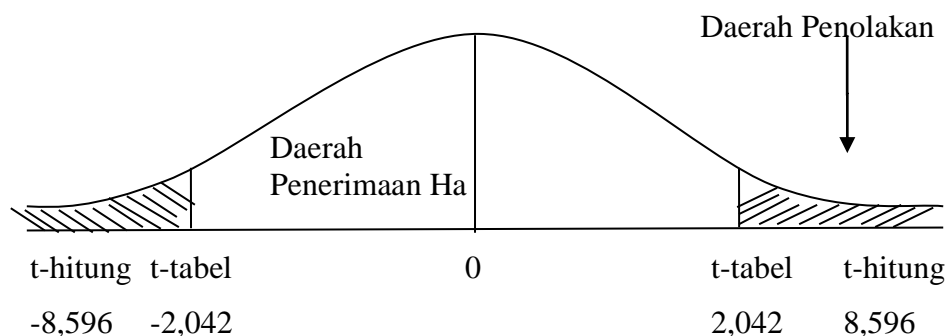
Hasil Analisis Determinasi

Untuk mengetahui variasi besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yang dinyatakan dengan prosentase, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= 0,766 \text{ pada tabel 4} \\
 D &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,766^2 \times 100\% \\
 &= 0,586 \times 100 \% \\
 &= 0,586 \times 100 \% \\
 &= 58,60\%,
 \end{aligned}$$

maka besarnya koefisien determinasi adalah 58,60% berarti semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 58,60%, sedang sisanya $100\% - 58,60\% = 41,40\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji T



Gambar 2 : Kurva Distribusi Normal

Berdasarkan gambar 2, perolehan nilai $t\text{-tabel} = 2,042$ dan dari perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} = 8,596$, ini berarti $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$. Sesuai dengan kriteria pengujian berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan atau bisa juga dilihat dari nilai *significant* sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$.

Uji Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa ada korelasi positif dan hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan, artinya bila kepemimpinan meningkat maka semangat kerja karyawan juga ikut meningkat, begitu sebaliknya. Sedangkan pada gambar 2 menyatakan bahwa $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$, ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pendapat Tohardi (2005: 295) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk menpapai tujuan organisasi. Pimpinan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar selalu bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Karyawan mau melaksanakan tugas dengan semangat karena ingin memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Giri, 2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan adalah nyata (signifikan) dan bukan secara kebetulan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Sejumlah keterbatasan yang dapat ditunjukkan pada penelitian ini adalah; penelitian ini menggunakan sample yang terbatas pada sebuah perusahaan sehingga kemampuan generalisir kebenaran hasil riset ini masih sangat terbatas. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan beberapa perusahaan sejenis sehingga dapat menjelaskan makna yang lebih luas.

REFERENSI

- Adnyani, N.P.S. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Departemen Tata Graha Jimbaran Puri Jimbaran-Nusa Dua, Skripsi. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Daminik, Bahrudi E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat kerja Guru. *Ciencias: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, Volume 2, No. 2*, 101-109.
- Fiona, M., Hendriani, S., & Efni, Y. (2015). The Relation of Leadership and Communication to Work Climate and Its Effects on Employee Morale at National Civil Service Agency (BKN) Regional Office XII Pekanbaru. *International Journal of Economics, Business and Applications*, 3(2), 46-59.
- Giri, I.G.A.B. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pratama Line Logistics Bali, Skripsi. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Larasati, A. P., & Martono, S. (2020). Increase Employee Morale through Transformational Leadership, Employee Relation, and Work Environment. *Management Analysis Journal* 9 (1).
- Lesmana, Y., Ariana, I.N.J., & Widyatmaja, I.G.N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel Prama Sanur Beach Bali. *JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS Vol. 3, No. 1*.
- Martoyo. (2008). *Manajemen Pemasaran Modern*. Liberty Yogyakarta
- Ngambi, H.C. (2011). The relationship between leadership and employee morale in higher education. *African Journal of Business Management Vol. 5(3)*, pp. 762-776.
- Noor, A., & Ampornstira, F. (2019). Effect of Leadership on Employee Morale in Higher Education. *International Journal of Business and Social Science, Vol. 10, No. 7*.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta Bandung
- Tohardi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Zainudin. (2007). *Manajemen Personalialia*. BKFE, Yogyakarta