

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Erdin Hariyanto¹, Muhammad Yusuf^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima.

¹Email: erdinhariyanto009@gmail.com

^{2*}Email: yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima yang berjumlah 47 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima dengan jumlah 47 orang instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar $5,325 > t$ table dalam persamaan dengan $\alpha/2$ yaitu sebesar $2,014$ dan tingkat signifikan (sig) $> 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Kata Kunci: Pegadaian; gaya kepemimpinan; semangat kerja

The influence of leadership style on employee morale

Abstract

The leadership style possessed by someone will influence the smooth working activities. This study aims to determine the significant influence between leadership style on the morale of the employees of PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Bima City. The population used is all employees at PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Bima City, amounting to 47 people. The sampling method in this study uses the saturation sampling method which is the technique of determining the sample if all members of the population are used as samples. So the sample in this study is the employee of PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Bima City with a total of 47 research instruments used were questionnaires with a Likert scale. Based on the results of data analysis that has been done, the calculated value of t is equal to $5.325 > t$ table in the equation with $\alpha/2$ which is 2.014 and a significant level (sig) > 0.05 which is $0.000 < 0.05$, meaning that there is an influence which is significant between the leadership style of employee morale.

Keywords: Pawnshop; leadership style; work spirit

PENDAHULUAN

Pegadaian adalah sebuah BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Layanan pembiayaan pegadaian meliputi: Kredit, cepat dan aman (KCA), Kredit angsuran fidusia (Kreasi) dan Kredit angsuran sistem gadai Krasida). sedangkan Layanan emas meliputi: Mulia dan Tabungan emas. Menurut Young dalam Kartono, (2003) Pengertian Kepemimpinannya yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan diperusahaannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Seorang pemimpin yang disukai karyawannya, jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat mengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan bawahannya, sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Sedangkan menurut Kadarman (1992), kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013), “gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013), “gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati (2014), menyatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Verna dalam Paryudi dan Ardana (2012), “mendefinisikan semangat kerja yaitu kondisi mental dan emosional (seperti antusiasme, keyakinan, atau loyalitas) dari seorang individu atau kelompok yang berkaitan dengan fungsi atau tugas di tangan.

Anoraga dalam Shofi dkk (2013), mengemukakan pendapatnya bahwa, apabila terdapat Semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik.

Sebagaimana kita ketahui bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki perusahaan jika tidak ditunjang dengan karyawan yang cakap dan handal maka kemungkinan besar sasaran dan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Peran seorang pemimpin juga tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana harus dapat memberikan dan berusaha memperhatikan semangat kerja karyawan. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan Seorang pemimpin yang disukai karyawannya, jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat di mengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan karyawannya. Sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi karyawan dalam berbagai hal baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Pada observasi awal peneliti permasalahan yang tampak yaitu terlihat pada semangat kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima yang masih kurang, ini terbukti dengan tingkat absensi karyawan yang masih kurang baik dan karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu, disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang dinilai tidak sesuai dengan harapan karyawan, ini menjadi faktor utama munculnya banyaknya keluhan yang muncul dari karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dari pimpinan Pegadaian. Berdasarkan permasalahan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi yang digunakan yaitu Populasi yang di gunakan yaitu seluruh karyawan pada PT.Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bimayang berjumlah 47 orang. Sampel penelitian yaitu karyawan PT.Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima dengan jumlah 47 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) wawancara dan (3) kuesioner dan 4) studi pustaka. Dan teknik analisa data yang digunakan yaitu 1) analisis regresi sederhana, 2) analisis korelasi sederhana, 3) uji determinasi dan 4) uji T 2 Pihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel

variabel penelitian	Pernyataan	R hitung	R tabel	Pernyataan valid
Gaya kepemimpinan	Item 1	0,724	0,300	Valid
	Item 2	0,508	0,300	Valid
	Item 3	0,756	0,300	Valid
	Item 4	0,777	0,300	Valid
	Item 5	0,722	0,300	Valid
	Item 6	0,890	0,300	Valid
	Item 7	0,737	0,300	Valid
	Item 8	0,573	0,300	Valid
Semangat kerja	Item 1	0,755	0,300	Valid
	Item 2	0,861	0,300	Valid
	Item 3	0,815	0,300	Valid
	Item 4	0,817	0,300	Valid
	Item 5	0,861	0,300	Valid
	Item 6	0,815	0,300	Valid
	Item 7	0,861	0,300	Valid
	Item 8	0,815	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pada Pt. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan reliabel
Gaya kepimpinan	0,848	0,6	Reliabel
Semangat kerja	0,936	0,6	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

Tabel 3. Hasil uji analisis regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.154	3.961		3.068	.004
Gaya Kepemimpinan	.672	.126	.622	5.325	.000

Persamaan Regresi Linear Sederhana yaitu :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 12,154 + 0,672X$$

Konstantan = $a = 12,154$, artinya jika Gaya Kepemimpinan konstan atau sama dengan nol maka Semangat Kerja Pt. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima akan naik sebesar 12,154;

Koefisien Variabel = 0,672, artinya jika Gaya Kepemimpinan naik satu satuan atau 1% maka Semangat Kerja pada PT. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima akan naik sebesar 0,672.

Tabel 4. Hasil uji analisis korelasi linear sederhana
Correlations

		Gaya kepemimpinan	Semangat kerja
Gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Semangat kerja	Pearson Correlation	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

Koefisien Korelasi Linear Sederhana yaitu sebesar 0,622, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Pt. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima kuat yaitu sebesar 0,622.

Tabel 5. Hasil uji determinasi
Model summary^b

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. error of the estimate	Durbin-watson
1	.622 ^a	.387	.373	3.97479	2.081

Nilai Koefisien Determinasi Linear Sederhana yaitu 0,622 atau 62,2%, artinya kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan pada Pt. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima yaitu sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil uji t-2 pihak

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	12.154	3.961		3.068	.004
Gaya Kepemimpinan	.672	.126	.622	5.325	.000

Nilai t hitung yaitu sebesar 5,325 > t table dalam persamaan dengan alpha (α)/2 yaitu sebesar 2,014 dan tingkat signifikan (sig) > 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima. Semangat kerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima sudah cukup baik, namun gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi setiap semangat kerja yang berpengaruh secara langsung dengan pekerjaan pegawai. Oleh karena itu pemimpin harus mampu menentukan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: BPFE.
- Jn Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: STIE YKPN.
- Gh Supardi dan Syaiful Anwar. 2002. Dasar-Dasar Prilaku Organisasi Yogyakarta: UII Press
- Hfh Yulk, Gary. 2005. Kepemimpinan dalam Organisasi Jakarta:Indeks.