

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Indograha Outsourcing Palembang

Muhammad Dieo Cahya Pratama¹, Isni Andriana², Muhammad Ichsan Hadjri³

¹Universitas Sriwijaya Palembang, dieo481@gmail.com

²Universitas Sriwijaya Palembang, isniandriana@fe.unsri.ac.id

³Universitas Sriwijaya Palembang, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situs terhadap kinerja karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang dengan jumlah karyawan 250 orang. Penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling sehingga sampel berjumlah 72. Primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indograha Outsourcing Palembang. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah pimpinan dapat menerapkan teori gaya kepemimpinan dalam memberikan arahan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Indograha Outsourcing Palembang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of site leadership style on the performance of employees of PT. Indograha Outsourcing Palembang. The population in this study is the number of employees of PT. Indograha Outsourcing Palembang, totaling 250 employees. This study used a stratified random sampling technique so that the sample amounted to 72. The primer obtained by distributing questionnaires and the analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that leadership style has a significant positive effect on employee morale at PT. Indograha Outsourcing Palembang. Suggestions that can be given from this research are leaders can apply leadership style theory in providing direction that can influence and increase employee morale at PT. Indograha Outsourcing Palembang.

Keyword: Leadership Style, Work Spirit

A. PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawannya. Sumber daya manusia yaitu karyawan merupakan hal terpenting dalam perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan, dimana harus melihat, mengganti, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya. Agar aktivitas perusahaan berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi sesuai bidang pekerjaannya serta usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah semangat kerja, tingkat



pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, sarana produksi, dan kesempatan kerja. Salah satu upaya agar perusahaan memiliki semangat kerja karyawan yang baik maka dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang handal dan pemberian semangat kerja yang tinggi dan terarah. (Nurmayetti,2015)

Salah satu dimensi yang penting dalam merealisasikan tujuan tersebut adalah kepemimpinan. Hal ini memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan seorang pemimpin. Menurut Robbins (2017), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok untuk menuju tercapainya sasaran.

Hal ini diperkuat oleh (Robbins,2017) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan digunakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi karyawan menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan cerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat prapenelitian menemukan bahwa kurangnya atau kurang tepat gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan adalah gaya kepemimpinan otoriter dan juga karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan semangat kerja yang bisa dilihat di data absen di tabel yang mengalami ketidakstabilan yang menggambarkan apakah pemimpin dapat mengontrol bawahannya dan juga mengalami kenaikan turn over dimana jumlah karyawan mitra pengguna tenaga kerja PT. Indograha Outsourcing Palembang mengalami kenaikan keluarnya laryawan dalam 3 tahun terakhir yang bisa dilihat pada tabel yang diindikasi penurunan semangat kerja pada data absensi dan kenaikan turnover tersebut dikarena gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang tepat. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal dikarenakan oleh berbagai hal yaitu tidak stabilnya ketidakhadiran karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang, dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL DATA ABSENSI KARYAWAN
PT. INDOGRAHA OUTSOURCING PALEMBANG TAHUN 2020**

Periode (Bulan)	Keterangan			Total Karyawan yang Absen
	Sakit (S)	Izin (I)	Tanpa Keterangan	
Januari	10	11	6	27
Februari	8	18	3	29
Maret	17	17	4	38
April	14	22	10	46
Mei	8	14	6	28
Juni	17	18	8	43
Juli	10	8	4	22
Agustus	20	17	5	42
September	14	11	7	32
Oktober	14	13	5	32
November	7	7	6	20
Desember	12	10	11	33

Sumber : Data Absensi PT. Indograha Outsourcing Palembang (2020)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak stabilnya ketidakhadiran karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang hal ini dapat mengganggu serta menghambat semangat kerja karyawan di perusahaan, selain tidak stabilnya ketidakhadiran karyawan hal lainnya adalah karyawan yang memiliki mental yang rendah, karyawan yang memiliki daya juang kerja yang rendah, dan karyawan lebih fokus terhadap uang sehingga terkadang lebih sering menuntut haknya dan mengesampingkan pekerjaannya.

**TABEL DATA TURN OVER KARYAWAN MITRA PENYEDIA TENAGA KERJA
PT. INDOGRAHA OUTSOURCING PALEMBANG
TAHUN 2018 – 2020**

Tahun	Data Turn Over		(%)
	Masuk Karyawan	Keluar Karyawan	
2018	40	16	40
2019	40	18	45
2020	40	25	62

Sumber : PT Indograha Outsourcing Palembang, 2020

Pada tabel terlihat *Turn Over* / keluar masuknya karyawan Mitra yang menggunakan jasa penyedia tenaga kerja PT.Indograha Outsourcing Palembang dalam 3 tahun terkahir mengalami kenaikan.Pada tahun 2018, masuknya karyawan sebanyak 40 karyawan tetapi keluarnya karyawan pada mitra tersebut sebanyak 16 karyawan. Pada tahun 2019, masuknya karyawan sebanyak 40 karyawan tetapi keluarnya karyawan pada mitra tersebut sebanyak 18 Karyawan. Pada tahun 2020, masuknya karyawan sebanyak 45 karyawan tetapi keluarnya karyawan pada mitra tersebut sebanyak 25 Karyawan. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan kenaikan turn over atau keluarnya karyawan. Dalam penelitian ini, diindikasikan turunnya semangat kerja adalah penyebab kenaikan turn over atau keluarnya karyawan pada mitra dan Gaya Kepemimpinan adalah salah satu indikator yang menyebabkan menurunnya semangat kerja.

B. KAJIAN TEORI

1) Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi dan Rivai (2018) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

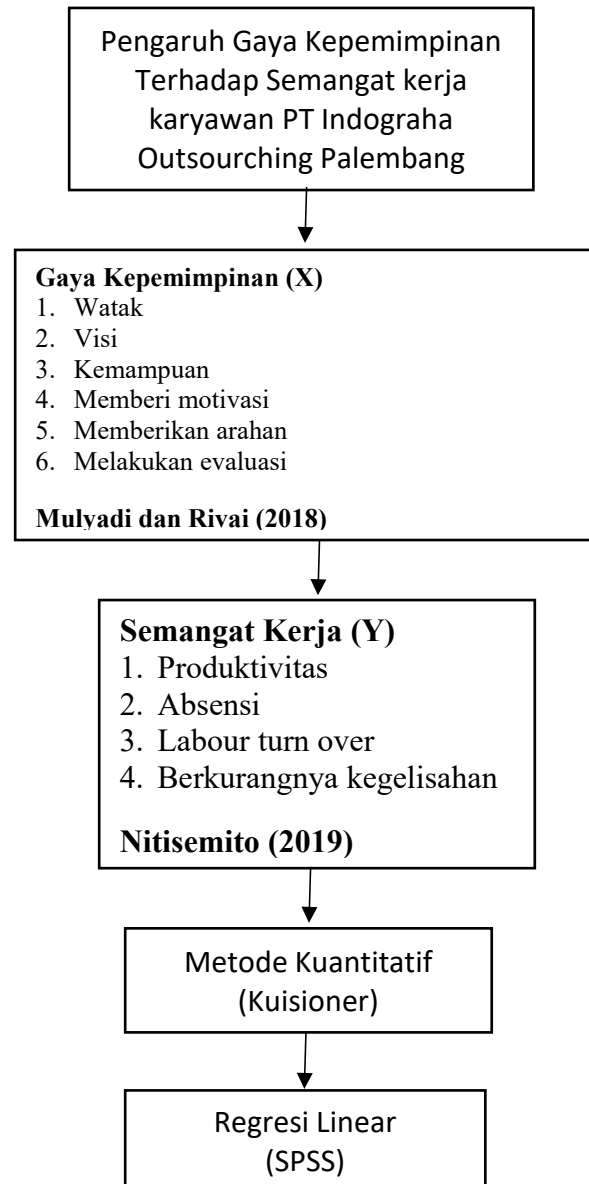
2) Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2019:427), menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktifitas lebih baik.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian landasan teori tersebut maka dapat disusun kerangka berpikir penelitian ini, seperti terlihat pada gambar di bawah ini:





GAMBAR KERANGKA PEMIKIRAN

C. METODE PENELITIAN

1) Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Pada Penelitian ini, Data kuantitatif berasal dari hasil pengisian kuisisioner yang disebarakan kepada para responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data primer diperoleh dari pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada calon responden melalui kuisisioner.

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017:137). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik penyebaran kuisisioner. Pengumpulan data ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang.

3) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan pemimpin PT. Indograha Outsourcing Palembang yang berjumlah 230 orang. Penelitian ini menggunakan Penentuan jumlah sampel yang digunakan berdasarkan rumus slovin sehingga sampel menjadi penelitian ini sebanyak 72 orang.

4) Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas, tinggi rendahnya validitas instrumen diukur dengan sesjauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud agar tercapai kevalidannya. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid jika kuisisioner tersebut bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diuji oleh kuisisioner tersebut.

Uji Realibilitas, dipergunakan sebagai alat untuk melihat seberapa jauh hasil kuisisioner dengan menghasilkan data yang sama yang dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh pernyataan. Kuisisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable apabila kuisisioner tersebut dilakukan pengukuran ulang dan hasil yang didapatkan itu mendapatkan hasil yang sama seperti sebelumnya. Pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai *AlphaCronbach*.

5) Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang diolah dengan menggunakan teknik perhitungan statistik yaitu regresi linear sederhana dalam penelitian ini Semangat Kerja Karyawan sebagai variabel dependen dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel Independen sehingga menghasilkan bentuk persamaan. Kemudian pengujian secara parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN

Penyebaran kuesioner kepada 72 orang didapatkan karakteristik responden bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu laki-laki (72%) dan perempuan (28%) dengan rentang usia 25-40 Tahun (51%) sebagian responden memiliki pendidikan SMA (52%) dan responden memiliki lama bekerja paling dominan 2-3 tahun (42%)

Hasil Uji Instrumen Penelitian

TABEL HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL (X)

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X)	Pertanyaan ke-1	0,617	0,233	Valid
	Pertanyaan ke-2	0,514		Valid
	Pertanyaan ke-3	0,495		Valid
	Pertanyaan ke-4	0,634		Valid
	Pertanyaan ke-5	0,657		Valid
	Pertanyaan ke-6	0,444		Valid
	Pertanyaan ke-7	0,483		Valid
	Pertanyaan ke-8	0,465		Valid

Sumber : Data Primer diolah, (2021)



TABEL HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Semangat Kerja (Y)	Pertanyaan ke-1	0,699	0,233	Valid
	Pertanyaan ke-2	0,590		Valid
	Pertanyaan ke-3	0,568		Valid
	Pertanyaan ke-4	0,556		Valid
	Pertanyaan ke-5	0,607		Valid
	Pertanyaan ke-6	0,425		Valid
	Pertanyaan ke-7	0,479		Valid
	Pertanyaan ke-8	0,697		Valid

Sumber : Data Primer diolah, (2021)

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh untuk setiap pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan semangat kerja (Y) yang terdiri masing-masing dari 8 butir pernyataan, diketahui semua butir pertanyaan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,3044), sehingga dinyatakan semua butir pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

TABEL HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL PENELITIAN

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X)	72	8	0,648
Semangat Kerja (Y)	72	8	0,715

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada kedua variabel penelitian baik pada variabel gaya kepemimpinan (X) maupun pada variabel Semangat Kerja (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen variabel yang digunakan memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan

TABEL HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,898	3,095		3,198	0,002
Gaya Kepemimpinan	0,681	0,93	0,646	7,030	0,000

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel diketahui bahwa hasil pengolahan data primer pada hasil analisis regresi linier sederhana nilai konstanta sebesar 9,898 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,681, dengan persamaan regresi linier sederhana .

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

$$Y = 9.898 + 0.681X$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Semangat Karyawan)
X = Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi yang mengukur besarnya pengaruh Variabel X terhadap variabel Y

1. Constant (a) = 9,898
Nilai constant (a) adalah sebesar 9,898. Artinya apabila gaya Kepemimpinan sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka nilai kinerja karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang sebesar 9,898
2. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan = 0,681
Berdasarkan persamaan tersebut tanda positif pada model persamaan regresi dalam penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja memiliki hubungan searah. Hal ini berarti, jika setiap terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satuan maka kinerja karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang akan meningkat sebesar 0.681.

**TABEL HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI
KOEFISIEN DETERMINASI (R²)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,646 ^a	0,412	0,409	3.196`

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable : Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 23, diolah penulis,2021

Hasil pada tabel dapat diartikan bahwa nilai r sebesar 0,646 nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan semangat kerja karyawan PT.Indograha Outsourcing Palembang karena tingkat hubungan yang kuat interval koefisiennya 0,60-0,79

Sementara itu nilai R Square sebagai koefisien determinasi diketahui sebesar 0,412. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 41,2%. Sedangkan sisanya 58,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan lain-lain Subarjono (2021) .

Uji Parsial (T)

TABEL HASIL UJI t

Variabel Independen	t hitung	t table	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	7,030	2,382	0,000	t hitung > t table

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 23

Karena nilai statistik t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,382 (df = n-k-1), dengan *level of significant a = 0,000* berarti $a < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat kerja (Y). Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyaipengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, maka hipotesis yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT. Indograha Outsourcing Palembang dapat di terima.



E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) PT. Indograha Outsourcing Palembang. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang telah tercipta selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Menurut Thoah (2006) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahannya. Dan hasil dari uji statistik yaitu uji analisis koefisien korelasi (r) mendapati nilai r sebesar 0.646 yang didapat dilihat dari tabel Interpretasi koefisien korelasi yang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan semangat kerja karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang. Sementara itu R^2 sebagai koefisien determinasi diketahui 0.412. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 41.2% sedangkan sisanya 58.8% variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Di dalam penelitian ini juga hasil dari kuisioner yang diisi oleh responden ini didominasi dengan pernyataan setuju dan sangat setuju dimana isi dari kuisioner ini berkenaan dengan rumusan permasalahan ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan ini kurang tepat dimana pemimpin kurang mengawasi dan mengarahkan karyawan. Selanjutnya kita bisa lihat bahwasannya hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $7.030 > 2.382$ dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka hipotesis diterima yakni gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan dibahas maka dapat diambil kesimpulan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indograha Outsourcing Palembang .

2) Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti faktor-faktor dalam bidang SDM seperti Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompensai yang bisa memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Indograha Outsourcing Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penerbit IN MEDIA, Bogor
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014, III(4), 1–20.*

