



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM CABANG BIMA

Ramlin¹, Wulandari²

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BIMA

Wulan.stiebima@gmail.com

Riwayat Artikel

Received : 21-08-2021

Revised : 28-08-2021

Accepted : 05-10-2021

Abstraksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom Cabang Bima. Jumlah sampel sebanyak 53 orang diperoleh dan merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. dengan teknik sampel jenuh (total population). Instrumen pada penelitian ini yaitu kuisisioner dengan skala likert. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Dari perhitungan uji t diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($4,622 > 2,007$) dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu nilai R Square yang sebesar 0,543 (54,3%) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan cukup kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima..

Kata Kunci

Gaya kepemimpinan, semangat kerja.

Keyword:

Leadership style, morale

Abstract.

This study aims to determine the effect of leadership style on employee morale at PT Telkom Branch Bima. The number of samples of 53 people was obtained and is a population study because it uses the entire population to be the sample. with a saturated sample technique (total population). The instrument in this study was a questionnaire with a Likert scale. Testing instruments using validity and reliability tests. Methods of data analysis using simple linear regression with correlation coefficient test, coefficient of determination and t test. The results showed that the leadership style variable (X) had a significant effect on employee morale at PT. Telkom Branch Bima. From the t-test calculation, the t-count value is greater than the t-table value ($4.622 > 2.007$) with a significant level smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). In addition, the R Square value of 0.543 (54.3%) indicates that leadership style has a strong enough relationship with employee morale at PT. Telkom Branch Bima.

PENDAHULUAN

Organisasi publik merupakan faktor yang sangat penting, bahkan dalam organisasi yang berskala besar, keberadaan sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut. Perkembangan organisasi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pada era globalisasi setiap instansi pemerintah maupun swasta mempunyai keinginan dalam melakukan kemajuan dan pencapaian hasil yang maksimal dalam segala bidang.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara.

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan, (Sunarsih, 2012). Keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi, apakah perusahaan, lembaga pemerintah, atau organisasi sosial lainnya akan selalu dikaitkan dengan pemimpin dari organisasi dimaksud. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam menentukan efektivitas maupun tingkat produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu perusahaan, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah instansi/perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Tohardi (2012) ada lima alasan pentingnya semangat kerja bagi perusahaan yaitu dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat, dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos), dengan semangat kerja yang tinggi pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan, dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pekerja atau pegawai merasa betah bekerja dengan demikian

kecil kemungkinan pegawai pindah bekerja, dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan”. Apabila seorang pemimpin menggunakan Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, maka bawahan tidak semangat bekerja dan menurunkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan dalam Malvinas. 2013). Jadi Gaya kepemimpinan merupakan hal sangat yang penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

PT. Telkom Cabang Bima bergerak dibidang pelayanan public yang menginginkan tingkat kinerja pegawai yang efektif, maka dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang (hubungan) dan mendorong semangat karyawannya agar berprestasi yang lebih tinggi dan terarah.

Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa fakta dilapangan yang menarik diteliti seperti yaitu kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan, hal tersebut di sebabkan karena belum sepenuhnya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan manajemen tim yang menunjukkan perhatian yang tinggi pada tugas maupun bawahannya sehingga dalam pekerjaan sering tidak terjadi miss communication. Tentunya hal ini juga mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan yang bersangkutan sehingga berdampak pada penyelesaian tugas pekerjaan tidak maksimal. Fakta lain ditemukan bahwa kurangnya pemberian kompensasi atau penghargaan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi dan penghargaan yang layak sesuai dengan prestasi kerja karyawan akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2013) bahwa kepemimpinan yang baik dan kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut yang akhirnya mendorong peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempe-ngaruhi perilaku orang lain. Menurut Handoko, (2014) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam

penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas.

Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mendorong bawahan agar mau mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko, (2014), ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut : 1) Kecerdasan (intelligence), 2) Kedewasaan, 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, 4) Sikap hubungan dengan bawahan dan 5) Pengawasan. Menurut Rivai (2013:66) Gaya Kepemimpinan dibedakan menjadi empat, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan manajemen tugas

Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap tugas tetapi pemimpin menunjukkan perhatian rendah terhadap manusia atau bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan manajemen

Pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia tetapi pemimpin menunjukkan perhatian rendah terhadap tugas atau pekerjaan.

3. Gaya Kepemimpinan manajemen miskin

Pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap pekerjaan atau tugas maupun manusianya.

4. Gaya Kepemimpinan manajemen tim

Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap tugas maupun terhadap manusianya

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Handoko, (2014) menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) *Telling* (kemampuan pemimpin untuk memberitahu anggota apa yang harus di kerjakan)
- 2) *Selling* (kemampuan pemimpin menjual/memberikan ide-ide kepada anggota)
- 3) *Participating* (kemampuan pemimpin berpartisipasi dengan anggota)
- 4) *Delegating* (kemampuan pemimpin mendelegasikan kepada anggota).

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2013), menjelaskan bahwa: Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Widodo (2015) menjelaskan bahwa: semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Dimensi dan Indikator Semangat kerja

Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015), semangat kerja pegawai berkaitan dengan:

1. Produktivitas pegawai. Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja

2. Tingkat Absensi. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka pegawai dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Tingkat perpindahan pegawai (*Labour Turnover*)

Keluar masuk pegawai yang meningkat terutama disebabkan pegawai mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat

bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada

terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Kegelisahan pegawai. Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan pegawai

memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5. Tuntutan dari pegawai. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak

pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah instansi/perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito (2013), adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Apabila seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai, maka bawahan tidak semangat bekerja dan menurunkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan dalam Malvinas. 2013). Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan hal sangat yang penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari ulasan di atas peneliti mengetahui bahwa secara teori gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian yang relevan terhadap uraian tersebut Penelitian yang dilakukan Andi Tarlis (2017).

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima

Ha : $\beta \neq 0$: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah

penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018). Sumber data diperoleh melalui sumber data primer dengan cara melakukan pengamatan, atau memberi daftar pertanyaan yang berupa angket (kuesioner) kepada karyawan yang ditetapkan sebagai responden.

2. Populasi, Sampel Penelitian, Dan Sampling Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang meliputi manusia atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian (Nawawi, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada PT. Telkom Cabang Bima yang berjumlah 53 orang. Adapun teknik sampling menggunakan teknik sampel jenuh

(total population) yaitu metode pemilihan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang untuk dijadikan sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Cabang Bima yang berjumlah 53 orang.

3. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden. Instrumen pada penelitian ini adalah kuisisioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui :

- a. Observasi (pengamatan) yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan data awal maupun data pendukung yang berhubungan dengan aktifitas karyawan PT. Telkom Cabang Bima
- b. Interviewe/Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada responden
- c. Angket (kuisisioner) yaitu teknik pengumpulan data melalui kuisisioner dengan mengajukan pertanyaan kepada responden untuk dijawab dalam bentuk ceklis (√) yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Skala pengukuran interval dengan model Skala Likert. Skala ini biasanya menggunakan skala 1-5 yang memiliki nilai ujung yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.
- d. Studi Pustaka yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai literature dan jurnal-jurnal terdahulu serta bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Telkom Cabang Bima yang beralamat di Lewirato, Kecamatan Mbunda, Kota Bima, NTB. Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yaitu bulan Februari 2021.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for windows. Analisis yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan dua jenis pengujian yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik Corrected Item-Total Correlation, dengan kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut (Ghozali, 2016):

a) Jika nilai korelasi (r) hitung lebih besar dari r tabel (0,30) maka pertanyaan dibuat dikategorikan valid.

b) Jika nilai korelasi (r) hitung lebih kecil dari r tabel (0,30) maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan tidak valid

2) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Menurut Ghozali (2016) untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai Cronbach Alpha (α), di mana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha (α) $> 0,6$

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

1) Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana berguna untuk meramalkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel semangat kerja, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut $y = a + bx$

2) Koefisien Korelasi Product Moment

Analisis koefisien korelasi product moment digunakan untuk mengetahui arah hubungan (asosiasi) antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel semangat kerja selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan)

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam bervariasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

4) Uji Signifikan (Uji-t)

Untuk pengambilan keputusan mengenai kebenaran ada atau tidaknya pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (semangat kerja) dari fungsi regresi berdasarkan data yang diambil, maka dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien korelasi, adapun pengujian dipergunakan t-tes (uji t). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengukuran signifikan atau tidanya menurut Sugiyono, (2017) adalah sebagai berikut :

- a) Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_a diterima dan H₀ ditolak
- b) Jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis data hasil penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product an Service Sollution) version 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 23,0 pada kolom Corrected items atau total correlation. Kriteria uji validitas secara singkat (rule of tumb) adalah 0.30. jika korelasi lebih besar dari 0.30, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel X	Total Correlations	Korelasi Batas	Variabel Y	Total Correlations
Item 1	0,515	0,300	Item 1	0,426
Item 2	0,569	0,300	Item 2	0,547
Item 3	0,402	0,300	Item 3	0,582
Item 4	0,641	0,300	Item 4	0,419

Item 5	0,323	0,300	Item 5	0,661
Item 6	0,596	0,300	Item 6	0,412
Item 7	0,569	0,300	Item 7	0,411
Item 8	0,601	0,300	Item 8	0,593
Item 9	0,377	0,300	Item 9	0,577
Item 10	0,596	0,300	Item 10	0,419

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 pada kolom *total correlation* terlihat total skor untuk tiap-tiap item atau butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari *Telling, Selling, Participating dan Delegating* rata-rata memiliki nilai total correlation di atas 0,30 atau lebih besar dari nilai R-tabel sehingga pada setiap pertanyaan dapat dikatakan valid. Sedangkan total correlation untuk tiap item indikator dari variabel semangat kerja yang terdiri dari kelima dimensinya adalah valid karena memiliki nilai total correlation di atas 0,30 dan lebih besar dari nilai R-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha (α) > 0,60 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Value	Keputusan
Gaya kepemimpinan	0,694	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,676	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel output di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien cronbach alpha dari kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan semangat kerja memiliki nilai koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat dikatakan Reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah layak digunakan untuk analisa selanjutnya.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian adalah untuk mencari besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima

a. Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Regresi Linier Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	19.490	4.479		4.352	.000
		.534	.115	.543	4.622	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 19,490 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,534, dan dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 19,490 + 0,534X. Y = a + bX \text{ yang dapat dijelaskan sebagai berikut :}$$

1. Nilai konstanta variabel gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 19,490, nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terjadi kenaikan nilai variabel independen (gaya kepemimpinan) atau bernilai 0 (nol) maka variabel Y (semangat kerja karyawan) tetap bernilai sebesar 19,490 satuan.
2. Nilai koefisien regresi semangat kerja karyawan bernilai positif yaitu sebesar 0,534 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan nilai variabel gaya kepemimpinan 1%, maka akan meningkatkan nilai variabel semangat kerja karyawan sebesar 0,534 satuan.

4. Koefisien Korelasi

Uji korelasi product moment digunakan untuk mencari keeratan hubungan (asosiasi) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi product moment adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisien Korelasi

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.281	3.45474

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Hasil analisis hubungan (asosiasi) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai PT. Telkom Cabang Bima pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) bernilai positif yaitu sebesar 0,543 (54,3%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan cukup kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada interval 0,40 – 0,599.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan/kontribusi variabel independen menjelaskan variabel dependen. Besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima dapat ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan Adjusted R Square

(determinasi) pada tabel 4.4 di atas yaitu sebesar 0,281. Nilai *Adjusted R Square* tersebut menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 28,1% dan sisanya sebesar 71,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji-T

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.490	4.479		4.352	.000
	.534	.115	.543	4.622	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil analisa data pada tabel 4.5 diperoleh nilai t-hitung bernilai positif yaitu sebesar 4,622 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai t-hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($p = 0,05$) $dk = n - 2$ ($53-2=51$) uji dua pihak, maka diperoleh nilai t-tabel = 2,007. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan nilai t-tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($4,622 > 2,007$) dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima.

Dari hasil uji statistik tersebut selanjutnya dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini memberikan implikasi bahwa semakin baik seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam organisasi / perusahaan maka akan memberikan dampak yang positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Tarlis (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa. Penelitian dari Dewi (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Raynanda Mulya, Dudung. A. 2018 bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Gammara Jaya Manddial. Jurnal Mamajen Vol 2.

SIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan serta dari hasil analisis uji statistik tersebut dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dalam keenam dimensinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Hal ini memberikan implikasi bahwa semakin baik seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam organisasi / perusahaan maka akan memberikan dampak yang positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, maka saran dari penulis yang dianggap perlu untuk PT. Telkom Cabang Bima adalah :

- a. Perlu adanya peningkatan semangat kerja karyawan dengan cara memberikan pujian dan motivasi serta pemberian kompensasi kepada karyawan atas apa yang telah dikontribusikan untuk perusahaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lain selain gaya kepemimpinan, karena selain gaya kepemimpinan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Andi Tarlis. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa*. Jurnal Manajemen Vol. 2 No. 2
- Alex S. Nitisemito. 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Jakarta. Ghalia Indonesia
- Burhan, Bungin M. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Dewi, Silviana Tunggal. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang*, Jurnal (Online),
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2015. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Economia, Volume 11, Nomor 2,
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Malvinas, Haig. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Prima Rasa Lestari*. Bandung: Program Studi Manajemen. Universitas Pasundan Bandung
- Sunarsih N., 2012 *Manajemen Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Sdaing Perusahaan*, Jurnal Akrab Juara. Vo. 2
- Nitisemito, 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Raynanda Mulya, Dudung. A. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Gammara Jaya Manddial*. Jurnal Mamajen Vol 2.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Cetakan ke-10. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Rochim, Nur. 2012 *Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 1 (2), 103-113
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto, 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Shofi, Irfan, Suharsono, Agus, dan Suji. 2013. *Pengaruh Perilaku Pemimpin (Camat) Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pegawai Di Kantor Camat Banyuglugur Kabupaten Aceh Timur. (Influence the behavior of the leader (sub-district) of the employee morale at the subdistrict office banyuglugur regencies situbondo)*.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Uha, Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Widodo, Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Prencanaan Strategi, Isu-Isu Utama Dan Globalisasi*. Bandung : Manggu Media