

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI MY.BAKERY PALEMBANG

Mastuti, SE., MSi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan secara parsial pada Home Industri My Bakery Palembang .Sampel pada penelitian ini berjumlah 50responden. Data yang digunakan adalah data primer yang dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t dan uji F) serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh $Y = 12,652 + 0,459x$. Konstanta sebesar 12,652 adalah gaya kepemimpinan sebelum dipengaruhi oleh variabel semangat kerja. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan secara parsial pada Home Industri My Bakery Palembang Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada home industri my bakery palembang , ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompetensi sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, pemimpin harus dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, yaitu suatu semangat kerja yang maksimal. Untuk mencapai tujuan organisasi seperti apa yang diharapkan maka sangat dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang sesuai. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan kegiatan organisasi, manusia selalu memainkan peranan yang penting di dalamnya, padahal setiap manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam berorganisasi. Dalam mewujudkan kemampuan berorganisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena merekalah yang memiliki kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua komponen yang ada di dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja dan produktifitas yang baik akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perusahaan harus memiliki timbal balik yang sesuai untuk meningkatkan. Demikian halnya dengan bawahan sebagai penggerak aktivitas organisasi, tidak hanya dipandang sebagai aset organisasi tetapi bagaimana cara memperlakukannya secara manusiawi sebagai manusia yang butuh penghargaan adanya hubungan kemitraan antara pimpinan dan bawahan yang keduanya saling menghormati posisi dan prestasi yang telah dicapai sesuai dengan posisinya masing-masing. Dimana sistem kepemimpinan yang dilakukan di perusahaan menyangkut hubungan antara pimpinan dan bawahan. Begitu pula dengan Sebuah Organisasi yang bergerak di bidang industri pada khususnya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dalam usaha semangat kerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh tiap individu karena dengan pendidikan, orang dapat mengerti dan memahami perkembangan dunia dan segala isinya.

Dalam organisasi, perhitungan-perhitungan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri maupun para pemimpin sendiri., hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan ,dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian, dan minat yang berbeda-beda. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan akan menurun. Menyikapi hal tersebut maka seseorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling penting dalam menentukan pelaksanaan suatu kondisi organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (*Hasibuan, 2005: 109*).

Home industry My Bakery adalah industri rumahan yang bergerak di bidang pembuatan roti yang berlokasi di Jl. Tanjung Rawo NO.21 Bukit Lama Palembang yang sekaligus merupakan lokasi kegiatan produksi dan merupakan penendalian kegiatan operasional perusahaan. Karyawannya terdiri dari bagian keuangan , pemasaran, /penjualan dan bagian sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja sebagian besar adalah karyawan yang memiliki fungsi strategis dan penting. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki kualifikasi yang tinggi yang mampu memberikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu bagian penting yang harus dikelola perusahaan. Sehingga dengan tercapainya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan karyawan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan menunjukkan bentuk kepemimpinan yang dijalankan di Home Industry My Bakery didominasi dengan bentuk kepemimpinan direktif, yaitu dimana pemimpin menginstruksikan tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan dikerjakan karyawan (*Thoha: 2005: 86*).

Dalam memberikan tugas-tugas kepada bawahannya, pemimpin menjelaskan apa saja yang harus dikerjakan, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Karyawan diminta untuk mengerjakan tugas-tugas mereka sesuai instruksi yang diberikan oleh pimpinan.

Pemimpin salah menjalankan tugasnya terkadang memberikan perhatian kepada bawahannya. Perhatiannya ditunjukkan dengan mendengarkan keluhan dari karyawan mengenai pekerjaan mereka, dan ikut mencari solusi bagi masalah yang dialami karyawan. Masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaan tidak terlepas dari pengawasan pimpinan. Masalah yang tidak dapat dipecahkan sendiri oleh karyawan akan didiskusikan bersama pemimpin. Berbagai kebutuhan menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. *Mc.Cleland* mengungkapkan bahwa ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki karyawan, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, berfiliasi, dan untuk memperoleh kekuasaan. Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan yang terlihat pada karyawan. Karyawan mengerjakan tugas-tugasnya sehingga mendapat pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Pujian dan penghargaan menjadi penyemangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan promosi jabatan salah satunya adalah dari pencapaian prestasi kerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memperoleh nilai-nilai untuk promosi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, menunjukkan bahwa tidak seluruh karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja, karena masih ada sebagian karyawan yang bersikap bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya. Salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah melalui karyawan itu sendiri, bagaimana produktivitas yang dihasilkan karyawan terhadap pekerjaannya (*Luthans, 2006*). Data di bawah ini menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat dinilai dari absensi karyawan pada tabel berikut ini :

Tabel -1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Home Industri MY BAKERY
2016-2018

BULAN	2015			2016			2017		
	Tanpa Kabar	Sakit	Izin	Mangkir	Sakit	Izin	Tanpa Kabar	Sakit	Izin
Januari	0	5	4	2	4	4	1	5	6
Februari	1	6	4	0	3	5	2	2	4
Maret	1	4	3	1	3	2	1	5	4
April	0	5	4	1	2	3	0	2	2
Mei	1	4	4	0	3	3	3	4	5
Juni	0	6	6	1	4	5	0	1	4
Jully	0	7	4	0	5	3	2	4	3
Agustus	1	3	4	0	2	4	1	4	3
September	0	3	5	1	2	4	0	2	4
Oktober	0	3	4	0	4	2	0	5	3
Nopember	0	2	3	1	2	2	1	1	2
Desember	1	1	5	1	1	4	3	3	2
Jumlah	5	49	50	8	35	41	14	38	42

Sumber : Home Industri My Bakery Palembang (2018)

Pada tabel -1 kehadiran karyawan dari tahun 2016-2018 dapat dilihat bahwa jumlah tanpa kabar fluktuatif yang cenderung mengalami peningkatan yang relatif kecil. Kondisi tersebut dapat dijadikan salah satu indikator bahwa karyawan memiliki kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya. Sebagaimana di ungkapkan oleh (Robbins 2005:96) bahwa terdapat hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan kerja dan kemangkiran, yang berarti jumlah kemangkiran yang rendah mengidentifikasi kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi, perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2006:108). Sedangkan (Robbins 2005:102) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan, melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Kepemimpinan menurut (Hasibuan 2005:94) adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Thoha 2005:68) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi perilaku orang lain atau

pengikut untuk melakukan aktivitas-aktivitas serta memotivasi bawahan untuk bekerja sama sehingga saran-saran yang telah ditetapkan kelompok atau organisasi dapat tercapai. Dari defenisi-defenisi tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. *Keith Davis dalam Thoha (2005:94)* merumuskan empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

- a) Kecerdasan (*Intelligence*).
- b) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial (*social maturity and breadth*).
- c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi (*inner motivation and achievement desires*).
- d) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan (*human relation attitudes*).
- e) Motivasi diri dan dorongan berprestasi (*inner motivation and achievement desires*). Sikap-sikap hubngan kemanusiaan (*human relation attitudes*).

2. Menghadirkan wawasan bersama

Untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin harus mampu memberi ilham bagi munculnya wawasannya sebagai wawasan orang yang dipimpin. Pemimpin harus memahami kebutuhan, impian, harapan, aspirasi orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus menempa kesatuan tujuan dengan menunjukkan bagaimana impian dapat dicapai dan membangkitkan antusiasme bagi anggotanya

3. Memungkinkan orang lain bisa bertindak

Seorang pemimpin akan berhasil jika mampu membuat anak buahnya merasa kuat, mampu dan memiliki kemampuan. Pemim memungkinkan orang yang dipimpin bisa bertindak dengan berbagi kepemimpinan. Kepemimpinan sebaiknya terjadi akibat adanya hubungan yang berdasarkan kepercayaan dan keyakinan.

4. Menjadi penunjuk jalan

Seorang pemimpin akan berhasil jika mampu memberi contoh dan membina komitmen melalui tindakan sehari-hari, yang menciptakan kemajuan. Pemimpin harus dapat menjadi penunjuk jalan melalui contoh pribadi dan pelaksanaan yang penuh pengabdian tanpa pamrihatau mengharapkan adanya imbalan.

5. Membesarkan hati

Pemimpin akan berhasil jika mampu membesarkan hati anak buah untuk berjalan terus, menunjukkan kepada anak buah bahwa mereka bisa menghadapi segala masalah dan rintangan serta memberikan pengakuan terhadap keberhasilan individual dan kelompok.

Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan pendayagunaan sumber daya manusia. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin hendaknya mengetahui dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dengan baik.

Siagian (2008:110), mengungkapkan fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki; antara lain:

- a) Pemimpin selaku penentu arah jalan usaha pencapaian tujuan
- b) Pemimpin selaku wakil dari juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi
- c) Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- d) Pimpinan selaku mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
- e) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Jenis-Jenis Kepemimpin

Menurut *House dalam Thoha (2013:103)* ada tiga bentuk kepemimpinan yang dapat digunakan pemimpin, yaitu:

- a. Kepemimpinan Direktif Kepemimpinan yang tidak mengharapkan partisipasi dari bawahan. Bawahan dituntut untuk mengerjakan perintah sesuai instruksi dan pengarahan yang diberikan
- b. Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportif Leadership*) Pemimpin mempunyai kesediaan menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat.

Pada umumnya karyawan mempunyai semangat kerja yang rendah karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Menurut Syukria (2004: 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan. (Hasibuan, 2005: 158). Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya.

Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti ini.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh (Tohardi, 2002:431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi
3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang meningkat
5. Kegelisahan di mana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2008:232). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₀ : Ada Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Home industri My Bakery Palembang
- H_a : Tidak Ada Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Home industri My Bakery Palembang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Uji Statistik/Analisis Data

4.2.2.1. Uji Instrumen

Validasi Data

Menurut Sugiyono (2008:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan kuisiner adalah *correlation product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan *r* tabel dan *r* hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total correlation*) = 0,30 jadi apabila *r* positif > 0,30 maka *item valid*, sedangkan *r negative* < 0,3 maka tidak valid

- *Validasi data variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Semangat Kerja Karyawan (Y)*

Pada tabel 4.23 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) bahwa seluruh item dari (5 butir)dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
 - Sedangkan pada variabel Semangat kerja karyawan (Y) bahwa seluruh item dari (4 butir)dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- *Reliabilitas data variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Semangat Kerja Karyawan (Y)*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. *Ghozali* dalam *situmorang (2008: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

- 1.Cronbach Alpha $> 0,60$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
- 2.Cronbach Alpha $< 0,60$ maka instrumen pengamatan tidak reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel gaji dan insentif dan variabel prestasi kerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* beradadiatas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila Realibility Coefficient (Alpha) nilainya $> 0,60$ dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Variabel	Alfa Cronbach (α)	Status
Gaya Kepemimpinan	0,830	Reliabilitas
Semangat Kerja Karyawan	0,822	Reliabilitas

- Relibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel produk dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,830**
Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kualitas produk (X) sudah reliabel.
- Reabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel Kinerja pegawaidengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,822**. Artinya dari 5 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sudah reliabel.

Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Tabel 4.22
Ringkasan Model

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748(a)	,553	,76	3,23512

a Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- R dalam analisis regresi sederhana menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,748, artinya korelasi variabel kompetensi sosial sebesar 0,748 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,553 artinya sumbangan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 55,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X) untuk memprediksi variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat nya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,652	3,932		7,238	,000
	GK	,459	,267	,144	4,598	,000

a. Dependent Variable: semangatkerjakaryawan
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel 4.23 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter kefisien regresi ,kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang di bakukan atau menunjukkan koefisien jalur , kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12,652 + 0,459x$$

Dimana :

Y' = Semangat Kerja Karyawan

X = Gaya Kepemimpinan

a = konstanta

b = koefisien regresi

C. Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi sosial mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap Semangat kerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.24
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,652	3,932		7,238	,000
	GK	,459	,267	,144	4,598	,000

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

1. Pengujian variabel gaya kepemimpinan (b) dengan hipotesis :
 H_0 = koefisien regresi (gaya kepemimpinan) secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
 H_1 = koefisien regresi (gaya kepemimpinan) secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$
2. Uji Secara Bersama-sama (uji f)
 Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kualitas produk dan harga berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap keputusan konsumen Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.25
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
	Residual	226,593	18	12,588		
	Total	231,238	20			

a. Dependent Variable: semangat kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

$H_0: b = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b \neq 0$, artinya secara bersama-sama terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Amirullah, Fauziah, 2013, Orientasi Organisasi, Edisi 1, Penerbit Bayumedia, Malang.

Arikunto, Suharsini, 2018, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Dharma, Agus, 2013, Manajemen Orientasi Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gibson, James L, Jhon. M, Ivancevich dan James H. Donnely Jr, 2016, Organisasi: Orientasi Struktur, Proses, Jilid 1, Edisi kedelapan, Penerbit

Binarupa Aksara. Kartono, K. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan, CV Rajawali, Jakarta.

Martoyo, Susilo, 2018, Penilaian Produktivitas Kerja, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung. Siagian, S.P., 2018,

Organsasi dan Orientasi Administrasi, CV. Haji Masagung, Jakarta. _____, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Effendi, 1995, Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S.

Thoha, Miftah, 2012, Orientasi Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Rajawali Jakarta.

