

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA
NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI



Oleh :

**RAHMAWANI NASUTION
NIM : 10 832 0142**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 5**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/2/24

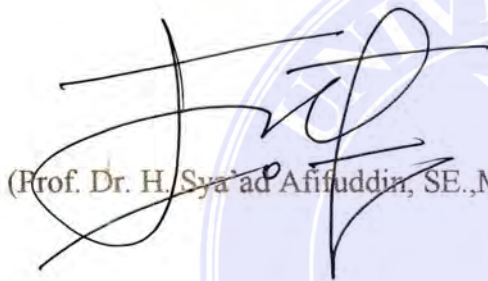
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)23/2/24

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Medan
Nama Mahasiswa : RAHMAWANI NASUTION
No. Stambuk : 10 832 0142
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

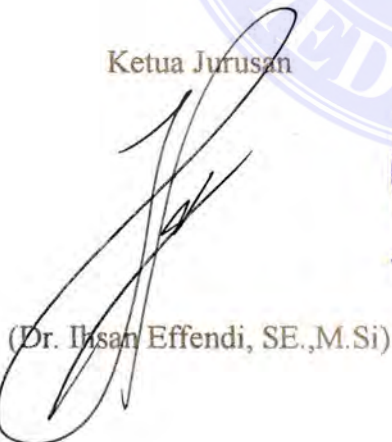


(Eka Dewi Setia Tarigan, SE.,M.Si)

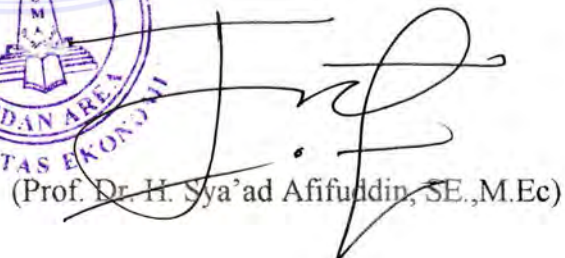
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Dr. Insan Effendi, SE.,M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)23/2/24

ABSTRAK

RAHMAWANI NASUTION NPM. 10.832.0142 "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA MEDAN".

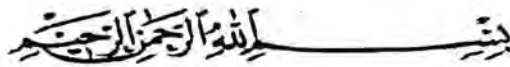
Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Infomedia Nusantara Medan bertujuan untuk mempengaruhi perilaku seluruh karyawan yang sesuai dengan keinginannya itu. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan semangat yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan itu. Sebaliknya, jika kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, memberikan kurang kebebasan untuk berpendapat, akan menyebabkan tingkat semangat kerja karyawan rendah. Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk selalu produktif, karena keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak untuk menjadi nahkoda bagi para bawahannya. Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi, salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Dikatakan demikian karena gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan sarana pendorong atau penggerak bagi semua sumber daya manusia.

Permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut : "Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Infomedia Nusantara Medan". Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Medan

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t_{hitung} untuk variabel semangat kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.632 > 2,042$) dan untuk variabel pada kepemimpinan di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.186 > 2,042$) dengan demikian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan terhadap semangat Kerja Karyawan sangat berpengaruh pada PT. Infomedia Nusantara Medan.

Kata kunci : Kepemimpinan. Semangat Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Medan”.

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Eka Dewi Setia, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. Infomedia Nusantara Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.

Medan, 27 November 2014
Penulis

(RAHMAWANI NASUTION)

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	
Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Gaya Kepemimpinan	
1. Pengertian Kepemimpinan	6
2. Gaya Kepemimpinan	7
B. Meningkatkan Semangat Kerja	
1. Pengertian Semangat Kerja.....	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja ...	15
C. Penelitian Terdahulu.....	20
D. Kerangka Konseptual.....	21
E. Hipotesis.....	22
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel	24

C. Definisi Operasional Variabel	25
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	28

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

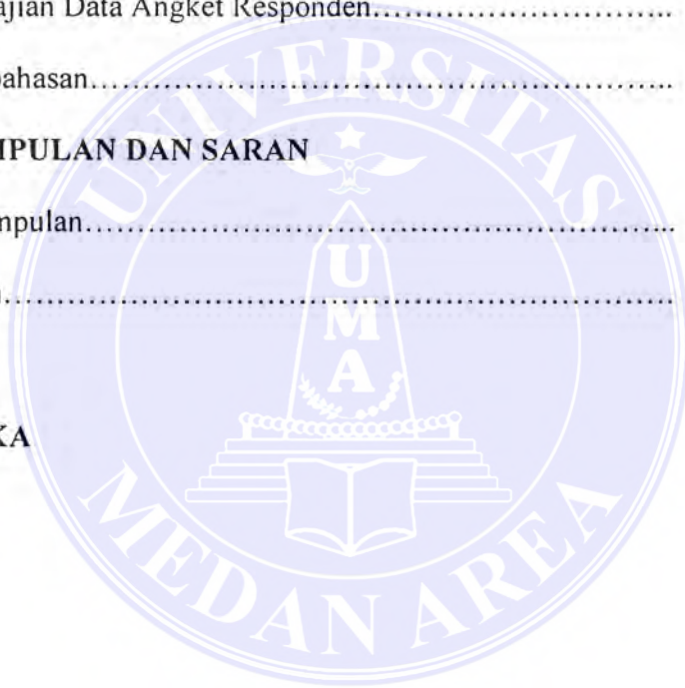
A. Deskripsi Data Perusahaan.....	33
B. Penyajian Data Responden	36
C. Penyajian Data Angket Responden.....	40
D. Pembahasan.....	46

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	53

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang leadership dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Leadership tidak hanya dilihat dari bak saja, akan tetapi dapat dilihat dari penyiapan sesuatu secara berencana dan dapat melatih calon-calon pemimpin.

Suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk selalu produktif, karena keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak untuk menjadi nahkoda bagi para bawahannya. Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi, salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Dikatakan demikian karena gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan sarana pendorong atau penggerak bagi semua sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Infomedia Nusantara Medan bertujuan untuk mempengaruhi perilaku seluruh karyawan yang sesuai dengan keinginannya itu. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan semangat yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari

bawahan itu. Sebaliknya, jika kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, memberikan kurang kebebasan untuk berpendapat, akan menyebabkan tingkat semangat kerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat kerja seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan semangat kerja rendah.. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan semangat kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Salah satu peran kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi. Pemberian insentif hendaknya didasarkan pada aturan yang sudah disepakati bersama dan transparan. Insentif akan efektif dalam peningkatan semangat kerja jika diberikan secara tepat, artinya sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan yang diberi insentif, dan disampaikan oleh pimpinan tertinggi dalam organisasi, serta diberikan dalam suatu 'event' khusus. Peran membangkitkan semangat kerja dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yang

berkualitas, perbaikan lingkungan kerja. Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2008) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Tidak jauh berbeda dengan pengertian yang dinyatakan oleh Nawawi (2007) bahwa semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, iklim organisasi juga berpengaruh besar di dalamnya. Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk

melakukan pekerjaan secara lebih giat. Dalam bekerja didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Medan”**.

B. Perumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut : **“Apakah Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Infomedia Nusantara Medan”**.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Medan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini penulis harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan penulis dibidang kepuasan bekerja khususnya dalam satu instansi maupun lembaga.
2. PT. Infomedia Nusantara Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan, mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

3. Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Soehardi Sigit, 2005 berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Fungsi utama pemimpin pada zaman mana pun ia berperan adalah memberikan jawaban secara arief, efektif, dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi zamannya. Hal tersebut dilakukan bersama-sama dengan orang-orang yang dipimpinnya; sesuai dengan posisi dan peran masing-masing dari dan dalam organisasi yang dipimpinnya, serta dengan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban yang menghikmati kehidupan masyarakat bangsa bahkan bangsa-bangsa.

Kompetensi dan kualifikasi kepemimpinan yang tersirat dalam tugas dan fungsi pemimpin tersebut pada hakikinya berlaku pada setiap zaman. Untuk dapat berperan seperti itu, maka kepemimpinan harus memiliki kompetensi dan karakteristik yang terkandung dalam pengertian arief, efektif, dan produktif dihubungkan dengan berbagai tantangan internal dan eksternal dari organisasi yang dipimpinnya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

Kepemimpinan dikatakan berhasil jika yang dipengaruhi mau melakukan apa yang dikehendaki oleh yang mempengaruhi (pimpinan). Namun berhasil belum tentu efektif. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila orang yang dipengaruhi itu melaksanakan dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya itu dengan senang hati, penuh keyakinan, bukannya terpaksa, dan merasa bahwa apa yang dikerjakan dianggap sesuai dengan harapannya

2. Gaya kepemimpinan

Dalam gaya dan tipe kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga bervariasi, dapat dianalisa pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinya.

Soehardi Sigit, 2005, memiliki dua dimensi sebagai berikut: dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinya; Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok

kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

a. Gaya Kepemimpinan

Banyak gaya yang dewasa ini digunakan mengidentifikasi tipe-tipe pemimpin. Salah satu tipologi yang umum dikenal ialah yang menyatakan bahwa para pemimpin pada dasarnya dikategorikan lima tipe, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Dalam hal ini pengambilan keputusan seorang manajer yang otoratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang Otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya. Seorang pemimpin yang bergaya otokratik biasanya berorientasi pada kekuasaan, bukan berorientasi relasional. Dapat disimpulkan bahwa gaya otokratik bukan yang didambakan oleh para bawahan dalam mengelola suatu organisasi karena unsur manusia sering diabaikan.

b. Tipe Paternalistik

Seorang pimpinan yang paternalistik dalam menjalankan organisasi menunjukkan kecenderungan-kecenderungan sebagai berikut: Dalam hal pengambilan keputusan kecenderungannya ialah menggunakan

cara mengambil keputusan sendiri, kemudian menjual kepada para bawahannya tanpa melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan; Hubungan dengan bawahan lebih banyak bersifat bapak dan anak; Dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya, pada umumnya bertindak atas dasar pemikiran kebutuhan fisik para bawahannya sudah terpenuhi. Apabila sudah terpenuhi maka para bawahan akan mencurahkan perhatian pada pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Orientasi kepemimpinan dengan gaya paternalistik ditujukan pada dua hal, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan para bawahannya sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anak-anaknya.

c. Tipe Kharismatik

Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan. Seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya ia berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

d. Tipe *Laissez Faire*

Persepsi pimpinan yang *Laissez Faire* tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dasar manusia.

e. Tipe Demokratik

Pandangan yang dominan tentang tipe kepemimpinan yang demokratik yang dipandang paling ideal. Meskipun tidak ada jaminan bahwa organisasi akan berjalan mulus. Pada umumnya disadari bahwa ada biaya yang harus dipikul oleh organisasi dengan adanya kepemimpinan yang demokratik. ciri pemimpin yang demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratik cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga

keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Likret dalam Handoko, (2006) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.

- a. Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer
- b. Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi member bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.
- d. Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran

dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang semangat kerja pegawai, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain, batasan-batasan tersebut diantaranya seperti yang di kemukakan oleh Moekijat (2009, hal 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Arif (2008, hal 51) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Arif (2009) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus

memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Dari pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa semangat kerja erat kaitanya dengan faktor kerjasama dan keinginan untuk meningkatkan semangat kerja.

1. Tingkat disiplin kerja

Disiplin menurut Hasibuan (2005:190) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2006:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standar organisasional. Heidjrachman dan husnan

(2002:15) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diprlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Davis (2002:112) disiplin adalah tindakan manajemen

untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standard organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan prilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

2. Tingkat kerjasama

Menurut Hasibuan (2007:28), Kerjasama memiliki derajat yang berbeda, mulai dari koordinasi dan kooperasi (*cooperation*) sampai pada derajat yang lebih tinggi yaitu *collaboration*. “Para ahli pada dasarnya menyetujui bahwa perbedaan terletak pada kedalaman interaksi, integrasi, komitmen dan kompleksitas dimana *cooperation* terletak pada tingkatan yang paling rendah. Sedangkan *collaboration* pada tingkatan yang paling tinggi”. Sedangkan Menurut Rosen dalam Keban (2007:32) “Secara teoritis istilah kerjasama (*cooperation*) telah lama dikenal dan dikonsepsikan sebagai suatu sumber efisiensi dan kualitas pelayanan. Kerjasama telah dikenal sebagai cara yang jitu untuk mengambil manfaat dari ekonomi skala (*economies of scales*). Pembelian atau pembelian bersama misalnya, telah membuktikan keuntungan tersebut, dimana pembelian dalam skala besar atau melebihi “*threshold points*”, akan lebih menguntungkan daripada dalam skala kecil. Dengan kerjasama tersebut biaya overhead (*overhead cost*) akan teratasi meskipun dalam skala yang kecil. Sharing dalam investasi misalnya, akan memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas sarana dan prasarana. Kerjasama juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan misalnya dalam pemberian atau pengadaan fasilitas, dimana masing-masing pihak tidak

dapat membelinya sendiri. Dengan kerjasama, fasilitas pelayanan yang mahal harganya dapat dibeli dan dinikmati bersama seperti pusat rekreasi, pendidikan orang dewasa, transportasi dan sebagainya.

2. Faktor-faktor Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut dapat dirangkum dalam 6 faktor secara garis besar, yaitu :

1. Faktor Kebutuhan Manusia

a) Kebutuhan Dasar (Ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi.

b) Kebutuhan Rasa Aman (Psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang "Tokoh" bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban-kewajiban yang lebih banyak. Artinya

motivasi untuk meraih status yang diidam- idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c) Kebutuhan Sosial

Menurut Robert Carison: "Satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra diorganisasi". Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasan serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2006:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

3. Faktor Komunikasi

Menurut A.A. Mangkubumi dalam manajemen personalia (2008:81), komunikasi yang lancer adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya, dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau bawahan sesama bawahan, karena dengan komunikasi

yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya miss komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpangsiuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep dalam manajemen personalia (2007 ; 93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya :

- a. *Democratic Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “kemampuan untuk menciptakan MORAL” dan “Kemampuan untuk menciptakan “KEPERCAYAAN”.
- b. *Dictatorial atau Autocratic Leadership*, yakni suatu gaya *leadership* yang menitikberatkan kepada “ Kesanggupan untuk MEMAKSAKAN” keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
- c. *Paternalistik Leadreship*, yakni bentuk antara gaya pertama “Democratic dan kedua Dictatorial” diatas.

- d. *Free Rain Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100 persen menyerahkan seluruhnya kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan atasan mereka.

5. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan karyawan dalam suatu organisasi untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan didalam maupun diluar organisasi. Menurut Arep (2007:108), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap. Manfaat pelatihan bagi karyawan :

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- c. Meningkatkan rasa kepercayaan diri dan menghilangkan rasa rendah diri
- d. Memperlancar pelaksanaan tugas
- e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi

- h. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan
- i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang
- j. terbaik
- k. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan

6. Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja guna peningkatan kerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh komunikasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kerja karyawan. Lateiner (1985:207) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Nawawi (2007:207) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status social berdasarkan jabatan, tujuan mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi.

Sedangkan mengenai semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat

kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen pegawai. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam pemerintahan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Menurut Nitisemito (2006:205) “Indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, *Labour turnover* yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan. Berdasarkan indikasi yang menunjukkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, maka karakteristik semangat kerja pegawainya dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu disiplin, kerja sama, dan kepuasan kerja.”

C. Penelitian terdahulu

Lastiar (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.654. Untuk regresi berganda menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.428 yang berarti 42,8 % variasi variabel terikat (Motivasi Kerja) mampu dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dan 57,2 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 9,988 dan Ftabel sebesar 4,08 sehingga Fhitung >

$F_{tabel} (9,988 > 4,08)$ pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan. Pada uji t, variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. penelitian tersebut, menunjukkan bahwa: Hasil penghitungan koefisien korelasi product moment sebesar 0,830 bernilai positif, hal ini memperlihatkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh adalah positif. Hal ini berarti ada hubungan antara perilaku kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat, Tbk. Divisi Regional Wilayah Barat Medan.

D. Kerangka Konseptual

Menurut Rivai (2005:122) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu : Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya Kepemimpinan yang ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan terhadap bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Gaya Kepemimpinan yaitu memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan

berpartisipasi jika diminta bawahan. Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan semangat kerja agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2009:3).

Berdasarkan Pernyataan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan
- b. Semangat Kerja Karyawan



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Sugiyono (2010, hal.93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan sebagai berikut :

Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Medan”.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu. Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Kantor PT. Infomedia Nusantara Medan Jalan Gatot Subroto No. 196 AA Medan.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan mulai bulan Oktober sampai Desember 2014. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan proposal												
2.	Seminar proposal												
3.	Pengumpulan data												
4.	Analisis data												
5.	Penyelesaian skripsi dan bimbingan skripsi												
6.	Pengajuan sidang meja hijau												

Sumber : Olah Data 2014

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Infomedia Nusantara Medan yang berjumlah 120 orang,

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sample dengan menentukan tingkat kesalahan mulai dari 1%, 5%, 10%...dst (Isaac, 2009). Tingkat ketelitian/kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Bagian yang akan dipelajari dan diamati untuk diteliti sedangkan tehnik yang digunakan oleh peneliti dihitung dengan menggunakan rumus penentuan

ukuran sampel. Berdasarkan beberapa rumusan, maka dapat disusun perhitungan sampel menurut Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = Ukuran/besarnya Sampel

N = Ukuran/besarnya populasi

e = Tingkat Kesalahan

(Sumber: Sugiyono 2010, hal.124).

Dengan menentukan tingkat kesalahan sebesar 15% pada tingkat kepercayaan 90% dan atas besarnya populasi yang diketahui, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot 0,15^2}$$

$$n = 33,432$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 32,43 dibulatkan menjadi 33 orang.

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal.59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2010, hal.59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan (X)

3. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugiyono (2010, hal.59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X)	Kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.	a. Pendekatan secara formal b. Perhatian c. Memelihara hubungan d. Menjalin hubungan baik e. Memberikan kebebasan berpendapat	Likert
Semangat Kerja Karyawan (Y)	Kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama	a. Tingkat disiplin b. Tingkat kerjasama c. Kepuasan d. Partisipasi e. Prncapaian target	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini 2014

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010, hal.193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010, hal.199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010, hal.132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban

setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.3
Tabel instrument skala likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal.133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010, hal.172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal di kantor PT. Infomedia Nusantara Medan. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 17.0 for windows*. Parulian (2011, hal.2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Parulian (2011, hal.3-2) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011, hal.3-2) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ r tabel, maka instrumen tidak reliabel.

2. Uji Regresi Sederhana

Sugiyono (2010, hal.277) mengatakan analisis regresi sederhana digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen

(bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi sederhana akan dilakukan bila jumlah variabel independennya.

Persamaan regresi untuk variabel independen :

$$Y = a + bx + by + e$$

Keterangan :

Y	=	Semangat Kerja Karyawan
a	=	Konstanta
b	=	Koefesien regresi
e	=	Tingkat Kesalahan
X	=	Kepemimpinan

Parulian (2011, hal.7-1) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi sederhana ini menggunakan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows* untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Melihat tabel coefficients :
 1. Nilai signifikansi t statistic $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t statistic $> \alpha = 0,05$, maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.

3. Koefisien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

3. Uji Hipotesis Secara Uji t

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.00 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Melihat berapa nilai t_{hitung} , dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%), df_1 dan df_2 , maka akan diperoleh nilai t_{tabel} . H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Melihat tabel Model Summary

Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,601. Untuk regresi menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,361 yang berarti 36,1% variasi variabel terikat (Gaya Kepemimpinan) mampu dijelaskan oleh variabel independen (semangat kerja karyawan).
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t_{hitung} untuk variabel semangat kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.632 > 2,042$) dan untuk variabel pada kepemimpinan di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.186 > 2,042$) dengan demikian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan terhadap semangat Kerja Karyawan sangat berpengaruh pada PT. Infomedia Nusantara Medan.
3. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas diperoleh 0,781 dan mempunyai nilai kemandapan alpha yang berada dinilai 78,1 maka alpha cronbach's 0,61 s.d 80 yang berarti data di atas berarti reliabel.
4. Konstanta bernilai 15.970 Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang diberikan oleh PT. Infomedia Nusantara Medan dapat ditingkatkan sehingga

akan memberikan semangat kerja karyawan. Setiap 1% perubahan variabel kinerja karyawan meningkat.

B. Saran

Dengan beberapa indikator pada penelitian dari variabel bebas Kepemimpinan (X) yaitu Mengambil keputusan, Mempertimbangkan masukan, Memberikan kebebasan berpendapat dan indikator dari variabel independen Semangat Kerja (Y) yaitu : Tingkat disiplin, Tingkat kerjasama, Kepuasan, Partisipasi. Maka dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Sebagai Pimpinan Pada PT. Infomedia Nusantara Medan hendaknya mampu memberikan kepemimpinan yang selaras dan rasa kekeluargaan terhadap karyawan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan itu sendiri.
2. Pihak PT. Infomedia Nusantara Medan terus meningkatkan semangat kerja karyawan agar supaya target perusahaan mampu tercapai mengingat banyaknya biro jasa bidang telekomunikasi khususnya di Negara-negara berkembang termasuk salah satunya di Indonesia dimana PT. Infomedia Nusantara termasuk salah satu biro jasa bidang telekomunikasi yang mampu bersaing dengan telekomunikasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Amir 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan* Bagian Produksi Pada Ud Logam Jaya di Tambar Jogoroto. Jurnal Nasional E. doc library
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, cetakan kesepuluh, PT. Raja Grafindo Perada Jakarta.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moekijat, *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*, Bandung, Penerbit Mandar Maju, 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S., Drs. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parulian, Ir. 2011, *Dasar Statistik*, Medan : Jurnal Universitas Medan Area
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
- <http://BlogKabarPendidikan.blogspot.com>. *Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja*. Di akses pada tanggal 05 Juli 2014