

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT International Business Futures)

Ade Rita Pramesti ¹⁾Leonardo Budin Hasiholan, SE. M. M²⁾Adji Seputra, S. E, MM ³⁾

1)Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Era globalisasi diharapkan mampu menambah lapangan kerja baru dengan semakin banyaknya perusahaan yang didirikan dan bergerak di berbagai bidang. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. *International Business Futures*. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuesioner dengan jumlah populasi 30 responden. Metode analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 26. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The era of globalization is expected to be able to add new job opportunities with the increasing number of companies being established and engaged in various fields. One of the factors that greatly influences the success of a company is the human resource factor. This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work morale on the performance of employees of PT. International Business Futures. The data used in this research is questionnaire data with a population of 30 respondents. This method of analysis uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software. The results obtained in this study are that leadership style has no positive effect on employee performance, while work morale has a positive and significant effect on employee performance. Leadership style and work morale simultaneously influence employee performance

Keywords: Leadership Style, Work Spirit, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, terlihat bahwa industri-industri ini semakin membludak. Dengan bertambahnya perusahaan-perusahaan tersebut diharapkan mampu menambah lapangan kerja baru yang beraneka ragam. Berkembangnya perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia dari berbagai segi. Dalam hal ini, manusia sebagai pelaku ekonomi yang membantu perusahaan menjalankan kegiatan ekonomi. Dengan kata lain, tenaga kerja manusia memiliki peranan paling penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan besar, perusahaan harus menjalankan kegiatan operasional dimana kegiatan ini menyangkut sumber daya manusia, keuangan dan marketing. Poin utama perusahaan yang perlu dilaksanakan demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini memiliki keterkaitan dengan masalah perekrutan pegawai, tingkat kesejahteraan pegawai serta hal lainnya.

Tenaga kerja menjadi asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi perusahaan. Perekrutan tenaga kerja tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga bagi setiap pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai bidang pekerjaan diberikan.

Kinerja mengandung konsep perilaku pegawai dalam menjalankan keefektifan tugas, kesesuaian tugas, ketrampilan dan pemahaman uraian pekerjaan. Kinerja memiliki sifat yang individual karena tiap-tiap pegawai mempunyai kemampuan yang tidak sama mengenai proses penyelesaian tanggung jawabnya (Wigunan, Dewa, 2015). Untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai karakter karyawan. Hasil penelitian Siswanto (2017 : 198) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara signifikan.

Setiap perusahaan memiliki karakter pemimpin yang berbeda-beda. Karakter tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan atau gaya yang terdapat pada diri seseorang dalam hal kemampuan memimpin sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian Khairizah, Irwan dan Agung (2017 : 1271) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif dan supportif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Siswanto dan Hamid (2017 : 198) , dimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan konsultasi, instruksi, partisipasi dan gaya kepemimpinan delegasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh tercapainya visi dan misi perusahaan. Selanjutnya profesionalitas dan peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilaksanakan. Dua hal tersebut dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dan kualitas karyawan dalam penjualan produk IBF. Hasil akhir penjualan produk IBF adalah dapat memenuhi segala jenis kebutuhan konsumen baik dari segi jumlah, jenis, kualitas serta ukuran. PT. IBF (*International Business Futures*) cabang Semarang yang bergerak dibidang Forex, indeks saham, *Loco london gold* berdiri pada tanggal 22 Juli 2005. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan ini mengutamakan kesejahteraan pegawai dengan menyesuaikan pada aturan undang-undang yang masih berlaku. Perusahaan tersebut memiliki program untuk kesejahteraan pegawai yang dirangkum dalam tabel berikut :

Tabel 1
Program Kesejahteraan

Program Kesejahteraan karyawan	Vasilitas yang diberikan oleh Perusahaan	Realita
GAJI	Rp. 2.500.000,-	Rp. 2.000.000,-
BONUS	1% dari deposit klien komisi \$30 transaksi 1 lot	0,5% dari deposit klien komisi \$10 transaksi 3 lot
TUNJANGAN HARI RAYA	100% Dari Gaji	80% Dari Gaji

Sumber: Data primer (diolah), 2020

Program kesejahteraan tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Adapun beberapa dampak positif tersebut antara lain : kinerja karyawan semakin meningkat, pencapaian target yang dilakukan karyawan semakin optimal, karyawan memiliki loyalitas yang semakin tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi semangat dan motivasi kerja maka semakin optimal pekerjaan karyawan suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT IBF (*International Business Future*).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TELAAH PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Khairizah, Irwan dan Agung (2017 : 1269) adalah sifat dan tingkahlaku seorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaannya. Pranowo (2011:165) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kemampuan dalam memberikan pengaruh pada para pengikutnya yang berkaitan dengan pemakaian kekuasaan dan penerimaan pemimpin oleh pengikutnya, kemampuan memberikan pengaruh kepada pengikutnya tentang pemuasan kebutuhan. Sejalan dengan hal tersebut, Susanty dan Baskoro (2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku yang dipilih atau digunakan oleh seorang pemimpin dalam hal memberikan pengaruh terhadap sikap perilaku, pikiran dan perasaan anggota atau bawahan dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dapat diartikan norma maupun perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan seni dan mempengaruhi pikiran, perilaku dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan organisasi.

Pranowo (2011 : 166) mengungkapkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tercapainya sasaran organisasi. Macam-macam gaya kepemimpinan tersebut antara lain : Otoriter, Laizess Faire, demokratis. Gaya kepemimpinan yang tidak memperdulikan kepentingan anggota kelompok tetapi terpusat pada pekerjaan, selain itu pemimpin sebagai pusat pengambilan keputusan disebut gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini bertentangan dengan Gaya Laizess Faire yang memberikan kebebasan serta memberikan kekuasaan penuh pada bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan pencapaian tujuan kelompok dengan cara memberi kesempatan seluruh anggota kelompok untuk berpartisipasi. Ciri khas gaya kepemimpinan ini adalah adanya pembagian tugas dan wewenang kepada anggota.

Gaya kepemimpinan terdiri beberapa unsur. Menurut Umam (2010 : 217), unsur-unsur yang terdapat dalam gaya kepemimpinan antara lain : seseorang yang memimpin, orang yang dipimpin, kegiatan, tujuan, proses kegiatan di dalam organisasi. Unsur-unsur tersebut sangat menentukan gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi atau kelompok.

Semangat Kerja

Ada beberapa peneliti yang mengungkapkan tentang pengertian semangat kerja. Salah satu peneliti tersebut adalah Hasibun (2007:147) yang memberikan pengertian semangat kerja adalah kemauan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaannya serta disiplin agar dapat memaksimalkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Azwar (2002) semangat kerja merupakan sesuatu yang menggambarkan tabiat/jiwa semangat dan kegembiraan/kegiatan sekumpulan pegawai yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Dari pengertian menurut Hasibuan dan Anwar, maka semangat kerja dapat disimpulkan sebagai gambaran yang melekat pada seseorang dalam kegigihannya menjalankan pekerjaan

dengan rasa senang . Dengan bekerja secara giat dan senang maka akan mendorong hasil kinerja yang memuaskan.

Menurut Novianti (2015 : 1), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain : faktor kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan antar manusia. Hal ini sejalan dengan peneliti Awaludin dan Abdul Rohman (2019 : 113) yang mengatakan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : keamanan kerja, lingkungan kerja, gaji, rekan kerja.

Semangat kerja juga memiliki beberapa dimensi seperti yang dikemukakan oleh Azwar(2002) antara lain yaitu: paling sedikit tingkah laku yang memiliki karakter agresif dapat mengakibatkan frustrasi, konsentrasi dalam bekerja kurang, minimnya tingkat ketelitian, seseorang bekerja dengan rasa senang, tingkat absensi, *labour turn over*, kepuasan terhadap pegawai, kebanggaan yang dirasakan pegawai menyesuaikan diri, nyaman saat melakukan pekerjaannya, mendapat perlakuan yang baik oleh pimpinan dan rekan kerja, keterlibatan ego saat bekerja, tanggung jawab, lancarnya Aktivitas.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam lingkungan kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011:259) kinerja berarti hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau satu kelompok orang di dalam organisasi yang sesuai tanggungjawab serta wewenangnya, dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan sebuah organisasi secara legal, serta sesuai moral maupun etika. Pengertian kinerja juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan pengertian diatas, kinerja karyawan dapat ditarik garis merah yaitu hasil atau prestasi yang diperoleh pegawai dalam sebuah perusahaan, pemanfaatan sumber-sumber daya membantu berhasilnya kinerja karyawan.

Kinerja dipengaruhi beberapa factor seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara (2011 : 67) yaitu :

a. Kemampuan (Ability)

Dibagi menjadi dua jenis yaitu *Intelligence Quotient* (kecerdasan intelektual) dan kemampuan realita (*knowledge+skill*). Hal ini berarti bahwa pegawai dengan tingkat kecerdasan intelektual di atas rata-rata yaitu antara 110 sampai 120, yang memiliki tingkat pendidikan yang setara dengan jabatannya serta ahli atau kompeten dalam hal melaksanakan pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih lancar dalam mencapai prestasi atau kinerja yang diharapkan. Sehingga seorang karyawan hendaknya memiliki posisi sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Adalah sikap seseorang dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi.

Dalam suatu pekerjaan terdapat beberapa hal yang diukur, seperti yang dikemukakan Wilson (2012 : 233-234) sebagai berikut :

1) Jumlah Pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan masing-masing individu atau kelompok yang digunakan untuk persyaratan standar pekerjaan. Dalam hal ini jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dapat diketahui.

2) Kualitas Pekerjaan

Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja sama.

Untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, terkadang beberapa pekerja harus menyelesaikannya secara tim. Setiap pekerja dituntut untuk mampu bekerja dengan kelompok tertentu yang telah dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu.

Dalam melakukan penilaian kerja terdapat tolak ukur seseorang dalam melakukan kerja yang disebut juga standar kinerja. Kinerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi kriteria seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (2011 : 20) berikut ini :

1. Dapat dicapai : usaha yang dilakukan sesuai yang diharapkan.
2. Memiliki biaya kegiatan yang ekonomis/renda.
3. Dapat Diterapkan : sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten : akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Mencakup keseluruhan aktivitas yang memiliki hubungan saling keterkaitan.
6. Bisa dipahami : tidak menimbulkan miss komunikasi, menggunakan petunjuk atau pedoman yang khusus dan komplit.
7. Bisa diukur : bisa dikomunikasikan secara tepat dan akurat.
8. Tetap : mempunyai waktu yang cukup untuk meramalkan dan mempersiapkan usaha yang akan dilaksanakan.
9. Bisa disesuaikan : setiap elemen bisa ditambah, dikurangi, disesuaikan dengan kondisi terkini tanpa harus mengubah semua strukturnya.

10. Legitimasi : memiliki legalitas.
11. Memiliki keseimbangan : menjadi dasar perbandingan terhadap aktivitas
12. Terpusat pada customer : fokus pada kepuasan customer mengenai waktu, biaya, mutu dan kinerja.

Prosedur penilaian kinerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:274) sebagai berikut :

1. Pengiriman daftar nilai pelaksanaan pekerjaan kepada setiap pejabat atau pimpinan beserta pedoman penilaiannya.
2. Pejabat yang berwenang untuk menilai wajib memberikan penilaian atas hasil kerja karyawannya yang dilakukan secara berkala yaitu setiap enam bulan atau satu bulan sekali.
3. Daftar hasil penilaian dibagikan pada pegawai yang diberi penilaian agar ditelaah serta dibubuhi tanda tangan.
4. Karyawan dapat melakukan pengajuan keberatan terhadap penilaian dengan alasan yang logis, dan ditujukan kepada pimpinan atau pejabat terkait sejak diberikannya daftar hasil penilaian tersebut.
5. Karyawan harus menyerahkan daftar nilai tersebut pada pejabat terkait dengan aturan paling lambat empat belas hari setelah pegawai tersebut menerima daftar nilai.
6. Setelah ditandatangani oleh karyawan, maka daftar nilai tersebut disampaikan kepada atasan pejabat penilai tanpa ada perbaikan.
7. Pejabat penilai menyerahkan daftar nilai pelaksanaan pekerjaan dari karyawan yang keberatan tersebut kepada atasan pejabat yang terkait penilaian. Hal ini dilakukan dengan menambah komentar pejabat terkait penilaian yaitu tentang ketidaksetujuan karyawan yang dinilai.
8. Pimpinan pejabat yang memberi nilai mengecek daftar nilai pelaksanaan kerja karyawan.
9. Jika komentar pegawai disertai alasan logis, maka pejabat yang menilai dapat memberikan perubahan pada nilai yang sudah dituliskan.
10. Daftar nilai pelaksanaan kerja karyawan memiliki masa berlaku yaitu ditandatangani oleh pejabat penilaian, pegawai yang diberi penilaian serta dari atasan penilai. Tanda tangan penilai merupakan keputusan yang sudah tidak biasa dilakukan perubahan dan merupakan putusan akhir.
11. Jika ditemukan sebuah keanehan maupun kegagalan pada daftar nilai pelaksanaan kerja karyawan, maka bagian personalia harus meneliti serta menelaah penilaian tersebut agar dapat diperoleh sebuah kebenaran dalam penilaian.

Dalam melaksanakan penilaian terdapat beberapa metode penilaian seperti yang diungkapkan oleh (Ilyas, 2002:96) sebagai berikut :

1. Penilaian Teknik Essai Menyeluruh
Penilai mendiskripsikan kelebihan dan kekurangan karyawan.

2. Penilaian Komparasi
Dilakukan dengan melakukan perbandingan hasil kerja antara karyawan satu dengan lainnya dalam melakukan pekerjaan yang sejenis.
3. Menggunakan Daftar Periksa
Metode ini menggunakan daftar periksa (checklist) yang berisi komponen yang dikerjakan dan telah disediakan sebelumnya. Biasanya berupa komponen tingkah laku ini disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan singkat.
4. Penilaian Langsung
Dilaksanakan dengan cara melihat secara langsung terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan pegawai saat di lapangan. Hasil penilaian ini kemudian disampaikan kepada pejabat penilai yang memiliki wewenang dalam penilaian.
5. Penilaian yang berpedoman pada Perilaku
Penilaian kerja ini berdasarkan uraian pekerjaan yang telah disusun. Metode ini memberi kesempatan pada karyawan untuk mendapat umpan balik.
6. Penilaian Berdasarkan Kejadian Kritis
Penilaian ini dilakukan oleh atasan dengan cara mencatat atau merekam peristiwa yang berkaitan dengan perilaku karyawan yang dinilai.
7. Penilaian Berdasarkan Efektivitas.
Metode ini memanfaatkan sasaran perusahaan sebagai indikator penilaian kinerja. Metode ini dilakukan oleh perusahaan besar yang memperkerjakan karyawan dan menggunakan sistem pengolahan perusahaan berdasarkan sasaran (Manajemen Berdasarkan Sasaran = MBS). Karyawan dinilai hasil kerjanya selama pelaksanaan pekerjaannya.
8. Penilaian Berdasarkan Peringkat.
Pada metode ini unsur-unsur kesetiaanlah yang dinilai.

Pemilihan metode penilaian tergantung pada kebutuhan perusahaan atau organisasi. Dengan adanya penilaian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan. Penjelasan tentang metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penulis menerapkan penelitian jenis kuantitatif pada penelitian ini. Dalam hal ini penulis melakukan pengumpulan data yang berwujud angka. Data pada penelitian ini diambil dari jawaban-jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis gunakan sebagai instrumen penelitian.

Sumber Data

Penulis memanfaatkan dua jenis sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diambil dari hasil wawancara dan kuesioner, data sekunder diambil dari beberapa publikasi ilmiah yang berkaitan dengan penelitian. Kuesioner yang disebarluaskan berisi rangkaian pertanyaan yang memiliki keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah metode analisis deskriptif. Data diolah dengan menggunakan SPSS yang memiliki maksud untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Setelah data diolah dengan menggunakan SPSS, hasil output dianalisis. Langkah-langkah yang dilakukan penulis saat melakukan analisis data antara lain :

Uji Instrumen

Pada tahap ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk menentukan layak atau tidak layaknya suatu instrumen, reliabel atau tidaknya suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid pada uji validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif pada signifikan 5%. Uji Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah *cronbach alpha* (α). Rumus *cronbach alpha* (α) ini digunakan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrumen. Instrumen dikatakan reliabel jika hasil perhitungan dengan rumus *cronbach alpha* (α) atau $r_{11} > 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Tahap uji asumsi klasik dilakukan beberapa uji antara lain : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Tahap pertama adalah uji normalitas dengan ketentuan sampel berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\alpha > 0,05$).

Tahap kedua adalah uji multikolinieritas. Pada tahap uji multikolinieritas, data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dengan nilai toleransi $> 0,10$.

Tahap ketiga dilakukan uji heterokedastisitas. Terjadi heterokedastisitas pada data apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\alpha > 0,05$).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tahap analisis regresi linier berganda diperlukan untuk mengetahui tentang ada tidaknya gaya kepemimpinan, kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas.

Tahap analisis regresi ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Variabel terikat

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel bebas

e = *error term*

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang terdapat pada R^2 merupakan koefisien determinasi yang selanjutnya dirubah ke dalam bentuk persen. Angka pada *Adjusted R Square* menunjukkan nilai determinasi. Variabel bebas memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel terikat jika nilai nilai R^2 atau *R square* sangat kecil atau jauh lebih kecil dari satu. Variabel bebas dikatakan dapat menunjukkan semua informasi yang

diperlukan untuk memprediksi keberagaman variabel terikat jika nilai *R square* mendekati satu.

Uji t

Uji t pada penelitian ini menggunakan Dalam uji t, H_0 diterima sedangkan H_a ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$. Selanjutnya, apabila t hitung $< t$ tabel dan -t hitung $> -t$ tabel, maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak.

Uji F

Dalam uji t, H_0 diterima sedangkan H_a ditolak jika nilai signifikansi $> 0,05$. Selanjutnya, apabila F hitung $> F$ tabel maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Nilai r_{tabel} pada uji validitas ini adalah 0,3494 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Data hasil uji validitas dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,694	0,3494	Valid
	X1.2	0,440		Valid
	X1.3	0,762		Valid
	X1.4	0,503		Valid
	X1.5	0,538		Valid
	X1.6	0,532		Valid
	X1.7	0,429		Valid
	X1.8	0,757		Valid
	X1.9	0,587		Valid
Semangat Kerja	X2.1	0,820	0,3494	Valid
	X2.2	0,788		Valid
	X2.3	0,749		Valid
	X2.4	0,684		Valid
	X2.5	0,769		Valid
	X2.6	0,815		Valid
	X2.7	0,698		Valid
	X2.8	0,732		Valid
	X2.9	0,736		Valid
	X2.10	0,748		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,603	0,3494	Valid
	Y2	0,629		Valid
	Y3	0,430		Valid
	Y4	0,622		Valid
	Y5	0,485		Valid
	Y6	0,735		Valid
	Y7	0,704		Valid
	Y8	0,717		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Hasil olah data menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat diartikan butir soal instrumen yang diuji bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, penulis melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $>$

0,6. Hasil uji reliabilitas instrumen disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			Reliabel
Semangat Kerja	0,912		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,770	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dengan melihat tabel hasil perhitungan reliabilitas variabel penelitian di atas, dapat diketahui bahwa variabel penelitian reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel $> 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tahapan awal pada uji asumsi klasik adalah uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah tabel hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov :

Tabel 4.
Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,40944377
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,088
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber data : Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji kolmogorov smirnov tersebut di atas, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi residual sebesar $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi berfungsi melihat kemungkinan terjadinya multikolinearitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,906	1,103
	X2	,906	1,103

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS, 2021

Dengan melihat tabel hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya toleransi variabel bebas sebesar 0,906 dan nilai VIF sebesar 1,103 berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas hal ini dikarenakan nilai toleransi seluruh variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi variabel bebas dengan nilai absolut residual variabel tersebut. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi variabel independen dengan absolut residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,500	,621
	X1	,933	,359
	X2	,839	,409

b. Dependent Variable : Abs_Res

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas atau bisa dikatakan tidak terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,146	7,665		,410	,685
	X1	,194	,117	,269	1,656	,109
	X2	,526	,138	,619	3,805	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Output olah data dengan SPSS, 2021
Berdasarkan hasil output SPSS di atas, dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai Konstanta (α) sebesar 3,146
Hal ini berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik (X1) dan semakin meningkat semangat kerja (X2), maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebesar 3,146 satuan.
- Besarnya nilai $\beta_1 = 0,269$
Besarnya koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,269 dan memiliki arah positif. Hal ini berarti bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dengan persentase peningkatan sebesar 26,9%. Kinerja karyawan dengan asumsi variabel semangat kerja dianggap konstan.
- Nilai $\beta_2 = 0,619$
Koefisien regresi dari 0,334 dan memiliki arah positif. Hal ini berarti bahwa jika semangat kerja meningkat, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dengan persentase peningkatan sebesar 33,4%.

Goodness Of Fit

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,305	3,53346

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data : Output olah data primer SPSS, 2021

Dengan melihat tabel model summary di atas, maka dapat dianalisis koefisien determinasi pada regresi linear berganda. Berdasarkan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) yang menunjukkan angka 0,305 berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja sebesar 30,5% sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Tahap berikutnya adalah menguji tentang pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Uji signifikansi pada penelitian ini menggunakan uji t dengan

$$t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t(0,025; 30 - 2 - 1) = 2,05183$$

. Berdasarkan tabel t, maka ditemukan nilai $t_{tabel} = 2,05183$. Berikut ini adalah tabel hasil uji t :

Tabel 8.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,410	,685

X1	1,656	,109
X2	3,805	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Olah Data primer SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,656 < t_{tabel} dan bernilai positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat taraf signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,109, dapat diketahui bahwa nilai tersebut > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**
Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel semangat kerja, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,805 > t_{tabel}$ (2,05183). Besarnya taraf signifikansi pada variabel semangat kerja adalah 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen. Nilai

$$F_{tabel} = f(k; n - k), F = (2; 30 - 2) = 3,34$$

Tabel hasil perhitungan hasil uji F adalah sebagai berikut

Tabel 9.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	184,095	2	92,048	7,372	,003 ^b
Residual	337,105	27	12,485		
Total	521,200	29			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dengan melihat nilai F_{hitung} dan nilai signifikansi pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja sebesar 7,372, sedangkan taraf signifikansinya sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan semangat kerja dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi di atas, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT IBF.

Saran

1. Bagi pimpinan perusahaan pada PT. IBF (International Business Future) cabang Semarang hendaknya menyesuaikan gaya kepemimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan hendaknya melakukan berbagai upaya atau merumuskan kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaludin, Abdul Rohman. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara dan Star Kitchen Palu. *Jurnal Sinar Manajemen* 6(2), 111-119
- Azwar, Saifuddin. (2002). *Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Mangkunegara, P.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noviyanti. (2015). Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi* 5(1), 11-12
- Pranowo, M. Bambang. (2011). *Sosiologi: Tinjauan Pemikiran Sosiologi Perspektif Islam*. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siswanto, Hamid. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 42(1), 189-198.

Susanty, A dan Sigit W. B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan GayaKepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada KinerjaKaryawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *J@TI Undip* 7(2), 77-84.