

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
PRODUKSI PT. BOSOWA SEMEN MAROS**

FIRMAN

NIM : 1560302269



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
PRODUKSI PT.BOSOWA SEMEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

FIRMAN

NIM : 1560302269

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
2019**

ABSTRAK

FIRMAN. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros (dibimbing oleh Muh. Ikram Idrus dan Abdul Hafid Burhami).*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros.. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 23

Hasil penelitian dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dibandingkan dari 0,05 berarti penelitian tersebut berdistribusi normal yang artinya penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya dan uji linieritas menggunakan grafik scatter plot dimana titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas sehingga menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Semangat Kerja (Y), kemudian pengujian hipotesis (uji t) yaitu nilai $t_{hitung} 7,594 > t_{tabel} 1,669$ maka H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja

KATA PENGANTAR



Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, karena atas berkah rahmat dan nikmatnyalah sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Dan tak lupa pula penulis haturkan salam dan shalawat kepada junjungan kita Muhammad SAW, nabi yang menjadi suri tauladan bagi kita semua dan membawa kita dari alam yang gelap menuju alam yang terang menderang.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S-1) pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros. Adapun judul yang diangkat oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros”.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang ada dalam penulisan ini. Olehnya itu Penulis sangat mengharapkan ide dan gagasan dari semua pihak demi kesempurnaan karya tulis ini. Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang selama ini telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini walaupun masih jauh dari kesempurnaan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan

maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, Amin.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Dr. H. Muh. Ikram Idrus, M.S selaku Pembimbing I dan Bapak Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muh. Ikram Idrus, M.S. Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M. Sc., selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Dahlan, SE.,M.M selaku Dekan Universitas Muslim Maros
4. Ibu Nur Pratiwi, S.E.,M. Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros.
5. Bapak/Ibu dosen Universitas Muslim Maros, yang telah berjasa menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh staf kampus atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
7. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibu dan bapak dengan penuh kasih sayang dan kesabaran telah

membesarkan, bekerja dan mendidik saya hingga dapat menempuh pendidikan yang layak, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

8. Terima kasih teruntuk saudara/saudariku yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi yang sangat besar dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teruntuk kekasih tercinta Nurul S.Pd terima kasih banyak atas segala dukungan, support serta kesabarannya selama ini.
10. Terima kasih untuk sahabat-sahabat ku tersayang dan teman-teman seperjuangan atas bantuan dan dukungannya selama ini.
11. Kepada seluruh informasi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi dan data-data yang sangat berharga bagi penulis.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena tanpa bantuan berupa saran dan bimbingan dari semua pihak, penulis tidak mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan semoga Allah SWT membalas semua apa yang kita lakukan dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Aamiin

Wabillahi Taufiq Wal Hidayah

Wassalamu Alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Maros, 07 Juli 2019

Penulis,

FIRMAN

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Gaya Kepemimpinan	6
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	6
2. Fungsi Kepemimpinan.....	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	11
4. Indikator Gaya Kepemimpinan	11
B. Semangat Kerja.....	13
1. Pengertian Semangat Kerja	13
2. Indikator Semangat Kerja	14
3. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	15
4. Gejala Turunnya Semangat Kerja	17

C. Penelitian Terdahulu.....	19
D. Kerangka Pikir	20
E. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
B. Metode Pengumpulan Data	22
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Populasi dan Sampel.....	23
E. Metode Analisis Data.....	25
1. Uji Asumsi Klasik.....	25
a. Uji Normalitas.....	26
b. Uji Linearitas	26
2. Uji Validitas	27
3. Uji Reliabilitas.....	27
4. Analisis Regresi Sederhana	27
5. Koefisien Korelasi.....	28
6. Koefisien Determinasi	30
7. Uji Hipotesis (uji t)	30
F. Skala Pengukuran	30
G. Definisi Operasional	31

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	33
B. Visi dan Misi Perusahaan	35

C. Struktur Organisasi.....	36
-----------------------------	----

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Karakteristik	46
B. Uji Asumsi Klasik.....	50
1. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Linearitas	51
C. Uji Validitas	51
D. Uji Reliabilitas.....	53
E. Deskripsi Variabel	54
F. Uji Analisis.....	58
1. Analisis Regresi Sederhana	59
2. Analisis Korelasi dan Koefisien Korelasi.....	60
3. Uji t.....	61

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2. Penentuan Kuat Lemahnya Koefisien Korelasi	29
Tabel 3. Frekuensi Usia Responden	47
Tabel 4. Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 5. Masa Kerja Responden.....	48
Tabel 6. Pendidikan Responden	49
Tabel 7. Uji Normalitas	50
Tabel 8. Uji Linearitas	50
Tabel 9. Uji item Variabel Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 10. Uji item Variabel Semangat Kerja	52
Tabel 11. Uji Reliabilitas	53
Tabel 12. Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan.....	54
Tabel 13. Tanggapan Responden Gaya kepemimpinan	56
Tabel 14. Pernyataan Variabel Semangat Kerja	56
Tabel 15. Tanggapan Responden Semangat Kerja	58
Tabel 16. Analisis Regresi Sederhana.....	59
Tabel 17. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka pikir	20
Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan	38
Gambar 3. Proses Produksi Pembuatan Semen Perusahaan.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan perusahaan. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktifitas dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam perusahaan tersebut; misalnya modal, mesin, gedung dan sumber daya manusia. Di antara aspek tersebut yang paling penting adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia terdiri dari orang-orang yang ada dalam perusahaan yang mempunyai kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Begitu pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan perlu memberikan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi apabila salah satunya semangat kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terbangun dengan baik dan sempurna dalam perusahaan, apalagi perusahaan yang mengutamakan pelayanan tentu saja memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Keberhasilan membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta meningkatkan semangat kerja karyawan tidak

terlepas dari peranan pimpinan perusahaan. Peran pemimpin akan mempengaruhi semangat sumber daya manusianya, serta dapat membangun profesionalitas dan kualitas bawahannya. Peran pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan yang baik berorientasi bisnis maupun publik biasanya dipandang sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga pembahasan tentang kepemimpinan menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang manajemen sumber daya manusia.

Kepemimpinan contohnya, bisa menjadi alasan bagi karyawan untuk kehilangan semangat kerjanya. Inti tenaga kerja yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara karyawan dan manajer, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang di tunjukkan manajer setiap harinya. Memaksimalkan potensi karyawan, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung karyawan, memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, melakukan bimbingan dan membantu para karyawan untuk mampu meraih prestasi terbaiknya (Nelson, 2007:13). Oleh Nurmansyah (2011:154), disebutkan bahwa semangat kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin.

PT. Bosowa Semen Maros merupakan sebuah perusahaan industri yang memproduksi semen. Tingginya tingkat kebutuhan masyarakat

memacu manajer untuk bijak dalam mengambil keputusan. Terjadinya mogok kerja oleh karyawan disebabkan oleh sulitnya pemimpin dalam mengambil keputusan. Adanya penunggakan gaji yang dialami oleh karyawan membuat semangat kerja karyawan menurun. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan yang kurang baik.

Selain itu, kurangnya interaksi antara pemimpin dan karyawan tidak memberikan inovasi dan motivasi bagi karyawan sehingga semangat kerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Fenomena terkait dengan rendahnya semangat kerja karyawan itu adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang semestinya dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar patuh, percaya, dan saling kerja sama. Pimpinan masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan karyawannya. Gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi karyawan sehingga membuat semangat kerja tidak kondusif.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya semangat kerja karyawan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:42) gaya kepemimpinan yaitu sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas untuk mendapatkan hasil kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, masalah yang

diteliti adalah bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul; **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros”**.

Alasan memilih judul tersebut adalah karena gaya kepemimpinan yang berkualitas akan menciptakan hubungan antar anggota menjadi lebih harmonis dan solid termasuk dalam membangun , membina serta meningkatnya semangat kerja karyawan demi pengembangan perusahaan. Selain itu, isu yang sering terjadi adalah bahwa tidak semua perusahaan memiliki suasana yang produktif karena dampak dari semangat kerja yang kurang tercipta dari karyawan. Untuk itu diperlukan usaha untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan/pengembangan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Bagi penulis diharapkan dapat memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai konsep gaya kepemimpinan dan hubungannya dengan semangat kerja karyawan.

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian dan pengembangan ilmu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam melakukan perbaikan dalam merumuskan kebijakan serta tindakan-tindakan selanjutnya sehubungan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pimpinan atau pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, agar tercapai apa yang diharapkan.

Setiap pemimpin mempunyai kecenderungan yang berbeda-beda dalam gaya kepemimpinan, ada yang cenderung pada penyelesaian pekerjaan, namun ada juga yang lebih membangun relasi sosial. Pemimpin dalam organisasi-organisasi bisnis umumnya lebih memfokuskan pada fungsi yang terkait pada pekerjaan, manakala pemimpin di organisasi-organisasi kemahasiswaan atau organisasi non profit umumnya memfokuskan pada fungsi yang terkait dengan relasi sosial.

Menurut Prasetyo (2008:171) gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya.

Menurut Thoha (2013:49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Zaenal (2012:10), ada 4 gaya kepemimpinan yang lazim digunakan antara lain :

a. *Democratif Leadership*

Yaitu suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan bawahan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.

b. *Dictatorial* atau *Authocratic Leadership*

Yaitu suatu gaya kepemimpinan yang sifatnya memaksakan keinginannya terhadap pengikutnya untuk kepentingan pribadi dan golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko.

c. *Paternalistik Leadership*

Yaitu suatu gaya kepemimpinan yang menggabungkan gaya *Democratic* dan *Dictatorial* dimana kehendak pemimpin juga harus berlaku demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan "Diktator" yang berselimutkan demokrasi.

d. *Free Rain Leadership*

Yaitu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan berpegang pada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka. Fungsi pimpinan disini hanya sekedar

mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang dilaksanakan oleh bawahan.

Menurut Zaenal (2012:11), terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Kepemimpinan Pribadi dilaksanakan melalui hubungan pribadi, petunjuk-petunjuk dan dorongan atau motivasi diberikan secara pribadi oleh pihak pimpinan. Tipe ini sering dianut oleh perusahaan-perusahaan kecil karena kompleksitas tenaga kerja maupun kegiatannya sangatlah kecil sehingga pelaksanaannya mudah dan sangat efektif untuk dilaksanakan.

b. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Kepemimpinan jenis ini, segala peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahan-bawahannya atau mempergunakan media non pribadi serta kepercayaan-kepercayaan baik rencana-rencana. Pada tipe ini pendelegasian wewenang sangatlah berperan penting.

c. Kepemimpinan Otoritas (*Authoritarian Leadership*)

Kepemimpinan jenis ini didasarkan atas anggapan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hak dan pemimpin bersifat agak kaku, tugas-tugas, dan petunjuk-petunjuk diberikan tanpa mengadakan konsultasi dengan pekerja yang melaksanakan tugas.

d. Kepemimpinan Demokrasi (*Democratic Leadership*)

Kepemimpinan jenis ini ditandai oleh partisipasi kelompok dan diproduktifkan opini-opininya. Pihak pimpinan mengajukan tindakan-tindakan tertentu, akan tetapi menunggu persetujuan kelompok dan berusaha memenuhinya.

e. Kepemimpinan Paternalistis (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan jenis ini dicirikan dalam suatu pengaruh yang paternal atau kepaternan dalam hubungan antar pemimpin kelompok tujuannya untuk melindungi dan memberi arah.

f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Kepemimpinan yang timbul pada orang-orang dari kelompok organisasi sosial informal. Kelompok ini membentuk saling mempengaruhi diri seseorang dengan orang lain pada pekerjaan di rumah, di sekolah dan pada permainan yang sering timbul secara spontan atau ditentukan oleh keaslian sifat atau pembawaan.

Menurut Hasibuan (2011:174), tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik/buruk yang penting asal tujuan tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- a. Tingkat kepercayaan para pengikut kepada atasannya.
- b. Kemampuan seorang pemimpin itu sendiri.
- c. Situasi dan kondisi dari lingkungan kerja, baik secara internal maupun eksternal.

- d. Posisi, jabatan dan kekuasaan serta wewenang yang dimiliki oleh seorang pemimpin.
- e. Tingkat kedisiplinan dan karakteristik dari bawahan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:93), fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalankan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Rivai (2010:34), fungsi kepemimpinan selalu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dengan interaksi antar individu didalam aktifitasnya masing-masing oleh seorang pimpinan.

Menurut Harbani (2010 : 21) fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Pimpinan sebagai penentu arah, yaitu seorang pimpinan harus mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi.
- b) Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara birokrasi, hal ini dimaksudkan pimpinan harus mampu melakukan usaha mengkoordinir seluruh anggota dan mewakili anggota tersebut dalam melakukan koordinasi dengan pihak luar dalam meningkatkan kerja organisasi.

- c) Pimpinan sebagai komunikator, hal ini bertujuan untuk memberikan komunikasi baik didalam pihak organisasi maupun ke pihak luar organisasi sebagai mengembangkan organisasi.
- d) Pimpinan sebagai mediator. Mediator merupakan sebuah wadah yang diperlukan dalam mengatasi dan menyelesaikan suatu konflik atau masalah. Pemimpin diharapkan mampu melakukan mediasi secara baik dalam mengambil suatu keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Schmidt dan Asnawi (2010:43), faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan ada 3 macam, yaitu :

- 1) Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab
- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki karakter dan gaya kepemimpinan yang dijalankannya, akan tetapi gaya kepemimpinan yang dijalankannya tersebut tidak sertamerta berhasil dalam menghadapi dan

mengelola sumber daya manusia dalam perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang efektif bagi seorang pemimpin dapat di lihat dari indikator kepemimpinan yang dijalankannya, untuk itu seorang pemimpin harus belajar dan memahami pengetahuan tentang gaya kepemimpinan tersebut.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Mifta Thoha (2009: 42) sebagai berikut :

a. Kepemimpinan secara suportif

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat dan dapat didekati dengan mudah.

b. Kepemimpinan yang direktif

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominas dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja, dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

c. Kepemimpinan partisipatif

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja.

d. Kepemimpinan berorientasi

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

B. Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya dan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan hasil kerja, apalagi target yang ditentukan perusahaan. Untuk memperjelas maksud uraian yang telah dikemukakan, maka dalam hal ini akan dikemukakan pengertian semangat kerja menurut para ahli, sebagai berikut :

Melayu SP. Hasibuan (2010:76), mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan

dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya.

Purwanto (2012:82), mengatakan bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang.

Hasibuan (2009:94), mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Indikator Semangat Kerja

Dari pengertian tersebut pada dasarnya semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Untuk lebih memperjelas variabel dan semangat kerja terdapat beberapa indikator untuk mengukurnya seperti yang disebutkan oleh Nitisemito dalam ajeng pratiwi (2017:16-17) adalah :

a. Naiknya produksi perusahaan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja,

serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan produksi. Meskipun produksi bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produksi perusahaan tinggi atau tidak.

b. Tingkat absensi yang rendah

Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena nampak bahwa tingkat presentase absen seluruh karyawan rendah.

c. Tingkat perpindahan karyawan yang menurun

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.

d. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja dan hal-hal lain.

2) Aspek-Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena di dalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat kerja. Menurut Nitisemito (2013:80), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

a. Absensi

Menunjukkan kedidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja.

b. Kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tulisan maupun tidak. Dalam perakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

3) Gejala Turunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2010: 427), indikasi-indikasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

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

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

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

3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidak senangan atau ketidak nyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari

kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap hal-hal seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidak puasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisi	Hasil
1.	Andi Tarlis 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa	- Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa
2.	Lidwina Hersia Tikayanti Setyaningtyas 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Husada Tbk., Yogyakarta	Regresi Linieritas sederhana	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagi produksi PT. Sari Husada Tbk., Yogyakarta

3.	Totok Abdul Rahman 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap P Semangat Kerja PT. BPR Wisman Perkasa Pandaan	-Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR wisman perkasa pandaan
----	----------------------------	---	------------------------------------	---

D. Kerangka Pikir

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel X (Gaya Kepemimpinan) sebagai variabel independen sedangkan variabel Y (Semangat Kerja) sebagai variabel dependen.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Adapun indikatornya yaitu kepemimpinan suportif, kepemimpinan direktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi.

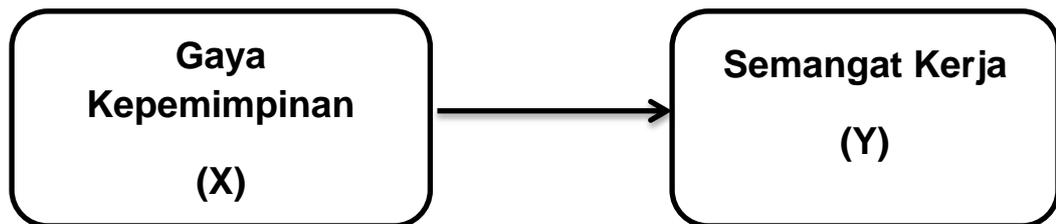
Variabel semangat kerja merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Adapun indikator dari semangat kerja adalah naiknya produksi perusahaan, tingkat absensi

yang rendah, tingkat perpindahan karyawan yang menurun, berkurangnya kegelisahan.

Melalui penelitian ini, digunakan kerangka berpikir bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena konsep kepemimpinan merupakan sebuah proses yang melibatkan pengaruh terhadap individu dan kelompok untuk mencapai tujuan melalui sikap, kerjasama, dan keputusan yang harus dimiliki pemimpin agar kepemimpinannya efektif & efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan pada kerangka pikir pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pikir



E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah : Di duga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Departemen Produksi PT. Bosowa Semen di Maros. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, mulai bulan April sampai dengan Juli 2019.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *Metode Kuesioner*. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan-pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden tentang apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan informasi atau keterangan baik secara lisan maupun tulisan yang berupa tugas dan wewenang yang berkaitan dengan kepemimpinan.
 - b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dihitung dan menjadi acuan dalam penulisan ini.

2. Sumber Data
 - a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer dari penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada para karyawan.
 - b. Data Sekunder, yaitu data atau sumber yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, tata kerja dan referensi lainnya).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010: 30) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.

Jadi dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros yang berjumlah 186 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu, Sugiyono (2017:82).

Menurut Arikunto (2010 : 131), Untuk menentukan sampel dari penelitian ini maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : jumlah sampel minimal

N : populasi

e : error margin

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 186 karyawan departemen produksi sehingga error margin yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai

kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel peneliti, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{186}{1 + 1,86}$$

$$n = \frac{186}{2,86}$$

$$n = 65$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 65 (enam puluh lima) orang atau 10% dari populasi karyawan Departemen Produksi PT Bosowa Semen Maros dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan pengaruh yang signifikan dan representif. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua (2) pengujian dalam uji asumsi klasik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji metode dengan model regresi sederhana, variabel residual (penghambat / multikolenieritas) memiliki distribusi normal (Ghozali, 2010: 54). Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Karena analisis grafik dapat menimbulkan arti yang tidak tetap (dominan), maka di pilih uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan melihat tingkat signifikansinya. Uji ini dilakukan sebelum data diolah, sehingga dalam upaya mendeteksi normalitas mampu terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah uji linearitas. Menurut Ridwan (2011:184) “Uji linearitas bertujuan untuk menguji data yang dihubungkan, apakah berbentuk garis linear atau tidak”. Uji linearitas bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y bersifat linear, kuadratik atau dalam derajat lebih tinggi. Maksudnya apakah garis X dan Y membentuk garis lurus atau tidak, jika tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

2. Uji Validitas

Menurut Noor (2011: 132) pengujian validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

3. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kejituan suatu instrumen. Kuesioner dapat dikatakan reliabel (andal) jika nilai r alpha positif dan r alpha $> 0,6$, artinya butir pernyataan atau variabel tersebut adalah dapat dipercaya (reliabel).

4. Analisis Regresi Sederhana

Adapun rumus regresi sederhana menurut Sugiyono (2016:188), sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

X = Gaya kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Selanjutnya untuk mengetahui nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

5. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan departemen produksi PT Bosowa Semen Maros, maka digunakan koefisien korelasi (r), dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

Batas nilai (r)

- a. Nilai nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.
- b. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
- c. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
- d. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

Tabel 2: Penentuan Kuat Lemahnya Koefisien Korelasi

Korelasi (r)	Interpretasi
0	Tidak berkorelasi
$>0 - 0,25$	Sangat rendah
$>0,25 - 0,5$	Rendah
$>0,5 - 0,75$	Agak rendah
$>0,75 - 0,99$	Cukup
1	Tinggi

Sumber : Sarwono dan Budiono (2012 : 131)

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam hal ini variabel (X) terhadap semangat kerja yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien diterminasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien diterminasi

r = Koefisien korelasi

7. Prosedur Pengujian Hipotesis dengan (Uji t)

Pernyataan hipotesisnya pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Semen Maros pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b=0$ (Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan).
- b. $H_1 : b>0$ (Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan) penentuan tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini ditentukan =10%
- c. Untuk menentukan ditolak atau tidaknya H_0 maka dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

F. Skala Pengukuran

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian

ini adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2016:132) “ Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2016:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* menggunakan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya :

(1) Sangat Tidak Setuju (STS) atau Sangat Tidak Baik

(2) Tidak Setuju (TS) atau Tidak Baik

(3) Netral (N) atau Cukup Baik

(4) Setuju (S) atau Baik

(5) Sangat Setuju (SS) atau Sangat Baik

G. Definisi Operasional

Sesuai dengan judul skripsi yang dipilih adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros, maka terdapat dua variabel penelitian yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Variabel bebas disini adalah gaya kepemimpinan yaitu cara yang digunakan pimpinan atau pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, agar tercapai apa yang diharapkan. Dengan indikatornya kepemimpinan secara suportif, kepemimpinan secara direktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi.

2. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja dalam penelitian ini merupakan variabel terikat, dimana semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator yang digunakan adalah :

- e. Naiknya produksi perusahaan
- f. Tingkat absensi yang rendah
- g. Tingkat perpindahan karyawan yang menurun
- h. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Bosowa Semen Maros

Sejalan dengan kebutuhan pembangunan, dunia usaha dan perkembangan teknologi, pada awal tahun 1995 PT. Bosowa Semen Maros melalui pelaksanaan proyek semen dengan tujuan ikut berpartisipasi dalam pembangunan industri regional dan nasional.

Tindak lanjut dari pengembangan usaha Bosowa Group setelah penelitian Geologi dan izin Pemerintah SIPD, tanah liat dan batu gamping yang dikeluarkan pada tanggal 17 September 1994, izin BKPM tanggal 10 oktober 1994 juga izin AMDAL tanggal 10 juni 1991 maka diputuskan untuk memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 3 April 1995.

Momentum dari upaya pembangunan proyek semen ini maka pada tanggal 14 juli 1995 dilakukan peletakan batu pertama oleh Bapak H. Z. Basri Palaguna (Gubernur KDH TK I propinsi Sulawesi Selatan), disaksikan oleh menteri keuangan RI kala itu dijabat oleh Bapak Mar'ie Muhammad.

PT. Bosowa Semen Maros merupakan salah satu pabrik semen swasta Nasional yang berlokasi di Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros, Propinsi Sulawesi Selatan. Akte pendirian perusahaan diterbitkan di Makassar dengan Nomor 29 tanggal 25 Januari 1991 oleh Mesteriani Habie, SH. Adapun areal lokasinya meliputi 1000 Ha untuk

bahan baku 60 Ha, untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Pabrik PT. Bosowa Semen Maros dibangun oleh kontraktor utama Daewoo corporation dari korea selatan, dimana kontrak kerja sama ditanda tangani pada tanggal 5 Juli 1996 dengan jangka waktu penyelesaian proyek selama 24 bulan. Konsultannya adalah P.E.G (*Proactive Engineering Gestong*) dari Switzerland, sedang pemasok mesin utama dari Fuller Corporation dari USA, dan peralatan listrik disuplay oleh A.B.B Power dari Switzerland.

Pendanaan pembangunan proyek oleh bank sindikasi yang dipimpin oleh PT. BDN dengan bank anggota PT. BNI, PT. Bank Exim, PT. BTN, PT. Bank Duta, PT. Bank Nusa Internasional, dan PT. Bank Umum Tugu. Meskipun dalam perkembangannya beberapa bank sindikasi dilikuidasi menjadi Bank Mandiri.

PT. Bosowa Semen Maros memulai produksi perdananya pada tahun 1998, jenis produksi yang dihasilkan adalah Semen Portland Type-I, yakni jenis semen yang dibuat dengan cara menggiling klinker bersama gypsum dan bahan tambahan lainnya.

Pada tanggal 23 Agustus 1998, PT. Bosowa Semen Maros mulai memproduksi semen namun masih membeli klinker dari Semen Tonasa dan Semen Cibinong. Semen Bosowa dipasarkan dalam bentuk curah, kemasan ukuran 40 kg dan 50 kg, dan klinker.

Pada tanggal 08 April 1999. PT. Bosowa Semen Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan semen bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping eksplorasi PT. Bosowa Semen Maros.

Produk PT. Bosowa Semen Maros sebagian besar dipasarkan dalam negeri dan sebagian lainnya dipasarkan untuk ekspor. Tanggal 13 Oktober 1999 dimulailah ekspor perdana dari akibat pasokan semen dalam negeri yang surplus ke daerah Afrika seperti negara-negara Sudan, Somalia, Madagaskar, dan Dubai.

B. Visi dan Misi PT. Bosowa Semen Maros

1. Visi PT. Bosowa Semen Maros

PT. Bosowa Semen Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era Globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

2. Misi PT. Bosowa Semen Maros

Memberikan produk yang berkualitas, Semen Portland Type I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik dengan teknologi canggih yang sesuai dengan sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian yang sangat penting artinya dalam proses pengelolaan suatu perusahaan dalam rangka peningkatan motivasi tenaga kerja . Adapun struktur organisasi pada PT. Bosowa Semen Maros dapat dilihat sebagai berikut:

1. CE. Cement Group

CE. Cement Group merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan. *CE. Cement Group* mempunyai tugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan dan mengelola perusahaan secara total.

2. Management Representative

Management Representative mempunyai tugas membantu *CE. Cement Group* dalam hal mengatur perusahaan. *Management Representative* bertanggung jawab langsung kepada *CE. Cement Group*.

3. Internal Kontrol

Internal Kontrol mempunyai tugas membantu *CE. Cement Group* dalam hal mengontrol segala yang terjadi dalam perusahaan.

3. Division Commercial

Division Commercial Memiliki tugas mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan pengadaan dan bertanggung jawab langsung kepada *CE. Cement Group* membawahi langsung beberapa departemen antara lain *Sales Sul-Sel Departemen*,

Sales NON Sul-Sel Departemen, Marketing & Development Departemen, dan Procurement Departemen.

5. Division Maros Cement Plant

Memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan dan mengendalikan mutu dari perusahaan terkhusus dalam bidang perteknikan *Division Maros Cement Plant* bertanggung jawab langsung kepada *CE. Cement Group. Division Maros Cement Plant* membawahi beberapa departemen antara lain *Maintenance Departemen, Electrical Departemen, Clinker Production Departemen, Cement Production Departemen, Quality Assurance & Control Departemen, dan Engineering Departemen.*

6. Division Finance & Accounting

Memiliki tugas mengelola keuangan dan pembukuan anggaran perusahaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab langsung kepada *CE. Cement Group. Division Finance & Accounting* ini membawahi beberapa departemen antara lain *Finance Departemen, Accounting & Tax Departemen, dan Warehouse & Inventory Departemen.*

7. Division HR & GA

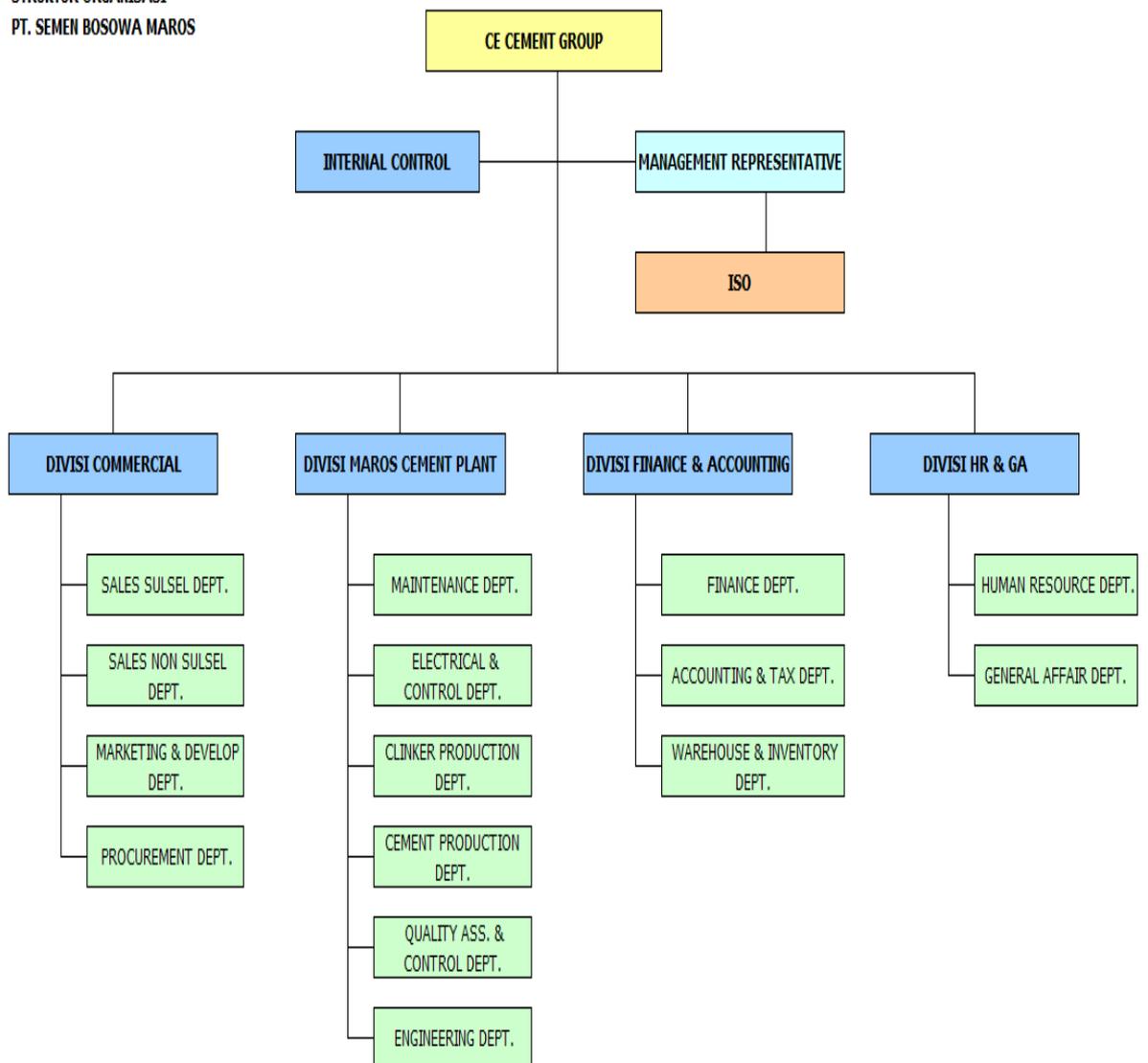
Memiliki tugas dalam mengkoordinasi bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah sumber daya manusia atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. *Division HR & GA*

bertanggung jawab kepada *CE. Cement Group. Division HR & GA* membawahi dua departemen yaitu *Human Resource Departemen*, dan *General Affair Departemen*.

Gambar. 2

Struktur organisasi PT. Bosowa Semen Maros

STRUKTUR ORGANISASI
PT. SEMEN BOSOWA MAROS



D. Nama, Alamat perusahaan dan Kegiatan Usaha

Nama Perusahaan : PT. Bosowa Semen Maros

Alamat Kantor : Jl. Urip Sumoharjo No. 188
P.O. Box 273 Makassar
Sulawesi Selatan - Indonesia
Telp. 0411 444 444
Fax. 0411 447 744

Alamat Pabrik : Desa Baruga Kecamatan Bantimurung
Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan,
Indonesia
Telp. 0411 372 372
Fax. 0411 372 234

Kegiatan Usaha : Industri Semen Portland

Kapasitas Produksi : 1.800.000 Ton/Tahun atau 5.500 Ton/Hari

Luas Areal

Batu Gamping	:	750 HA
Tanah Lempung	:	250 HA
Pabrik	:	60 HA
Perumahan	:	40 HA
Jalan Akses	:	10 HA
Total	:	1.110 HA

E. Kapasitas Produksi

Pabrik PT. Bosowa Semen Maros dengan kapasitas produksi 5.500Ton/Hari atau 1.800.000 Ton/Tahun dibuat dengan rancangan satu alur (one stream line) guna memudahkan pengoperasian, pemeliharaan dan jarak angkut bahan baku lebih dekat. Selanjutnya pabrik ini telah menggunakan teknologi terkini seperti konsep monitoring dan pengontrolan proses pengolahan semen dilakukan dengan menggunakan tombol dalam suatu ruangan khusus yang disebut CCR (*Central Control Room*).

Pabrik ini dilengkapi dengan *Electrostatic Filter Presipitator* dan *Bag Filters* yang menjamin tingkat penyerapan debu hingga 50 Mg/mm³ dibandingkan dengan standar terakhir Indonesia Mg/mm³ . Dengan demikian masalah lingkungan sangat diperhatikan sebab, pabrik didesain untuk tidak mengeluarkan debu yang berlebihan.

Silo klinker dengan diameter 40 meter dan tinggi 65 meter mampu menampung 75.000 ton klinker. *Cement Mill* terbesar yang pernah dibuat oleh *Fuller Co.* Dengan kapasitas 275 ton/jam yang digerakkan dengan motor, diameter 5.2 meter, panjang 16.2 meter dan berat 165 ton. Adapun tenaga listrik sebesar 30 MVA dari PLN, sedangkan untuk pembakaran pada kiln digunakan batu bara sulfur rendah, pada unit-unit lain digunakan gas panas yang diambil dari *clinker cooler* dan preheater.

Mengingat pabrik ini jauh dari pusat kota, maka pabrik ini dilengkapi dengan fasilitas *Maintenance workshop, Otomotif Workshop, Mess Hall*

dan Klinik. Untuk kebutuhan air pada industri dan perumahan diperoleh dari pembuatan danau dengan pemasangan pipa air sepanjang 12 Km. Air bakau dari danau buatan tersebut diolah dengan peralatan khusus *Water Treatment Plant* untuk konsumsi pabrik dan perumahan.

F. Proses Pembuatan Semen Portland pada PT. Bosowa Semen Maros

Adapun urutan-urutan proses pembuatan Semen Bosowa adalah sebagai berikut :

1. Penambangan batu kapur

Penambangan batu kapur ditargetkan 2.732.170 Ton per tahun dengan 9.757,75 perhari. Target produksi ini untuk memenuhi kebutuhan bahan baku pabrik semen dengan produksi semen Portland 2.300.000 ton per tahun. Lokasi penambangan dipilih mulai dari lokasi terdekat dengan lokasi pabrik semen. Sistem penambangan dilakukan dengan tambang terbuka.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

- a. Stripping (pengkulitan)
- b. Menghilangkan tanah dan pepohonan serta rerumputan yang terdapat pada permukaan batu
- c. Drilling (pengeboran) yaitu dengan membuat lubang bor dengan mempergunakan mesin bor

d. Blasting (peledakan) yaitu dengan meledakkan batu kapur dengan bahan peledak ANFO (Amonium Nitrat Oil). Sebagai bahan pembantu digunakan dinamit dan peledak listrik (electrit detonator).

2. Penambangan Clay

Penambangan clay dilakukan dengan penambangan terbuka, di luas kawasan lindung yakni di desa Tukamasea. Diproyeksikan penambangan clay setiap tahunnya 536.153 ton atau ekivalen dengan 8.042.259,5 m³, produksi tersebut mampu memenuhi kebutuhan bahan baku pabrik semen Portland 2.300.000 ton pertahun. Kegiatan penambangan lempung dimulai dengan pembersihan tegakan penutup tanah, peralatan dan pemindahan bongkahan tanah.

3. Penampungan Bahan Baku

Bahan baku utama yang digunakan adalah batu kapur, clay, pasir besi, gypsum dan batu bara. Batu kapur dan clay diperoleh dengan cara menambang pada area konsesi PT. Bosowa Semen Maros yang berjarak sekitar 2 km dari pabrik, sedangkan pasir besi, gypsum dan batu bara tersebut ditampung dilokasi sekitar pabrik yang mudah/praktis diambil pada saat akan digunakan.

4. Proses preblending

Kapur ditimbang dengan cara Closed Circular stockpile dari Chevron, Penimbungan Clay dilakukan dengan Stocker. Dengan reclaimers bahan baku dipindahkan dengan sistyem Belt Conveyor ke bak

penampungan untuk dimasukkan kedalam mesin Raw Mill. Proses sama dilakukan terhadap clay dan Pasir Besi.

5. Proses Penggilingan Bahan Baku

Bahan baku hasil penambangan biasanya masih mengandung kadar air yang cukup tinggi, hal ini tidak menguntungkan terutama untuk proses kering. Pengeringan biasanya memanfaatkan panas dari gas buang yang berasal dari suspensioan Preheater. Bahan baku yang sudah dikeringkan kemudian digiling untuk memperkecil ukuran. Sesudah mendapatkan bahan yang halus, kemudian dipompakan ke homegenezing Silo yang dimaksudkan untuk mendapatkan homogenisasi pencampuran pada Blending Silo.

6. Proses Pembuatan Klinker

- a. Proses penguapan air
- b. Proses pemanasan awal
- c. Proses kalsinasi
- d. Proses sintering
- e. Proses pendinginan klinker

Gas panas yang keluar dari sistem preheater masih dapat digunakan untuk proses di Raw Mill dan Coal Mill. Sesudah melalui Preheater, material yang berupa bubuk halus dimasukkan ke dalam Rotary klin untuk proses pembakaran sampai temperature 1.350-1.400oC sampai terbentuk klinker. Bahan baku yang digunakan adalah IDO (solar) sebagai bahan pembakar pertama kemudian IDO (solar) diganti dengan

bahan bakar batu bara. Klinker didinginkan melalui kisi-kisi pendingin dan setelah itu dikumpulkan pada belt conveyor untuk selanjutnya disimpan di silo klinker.

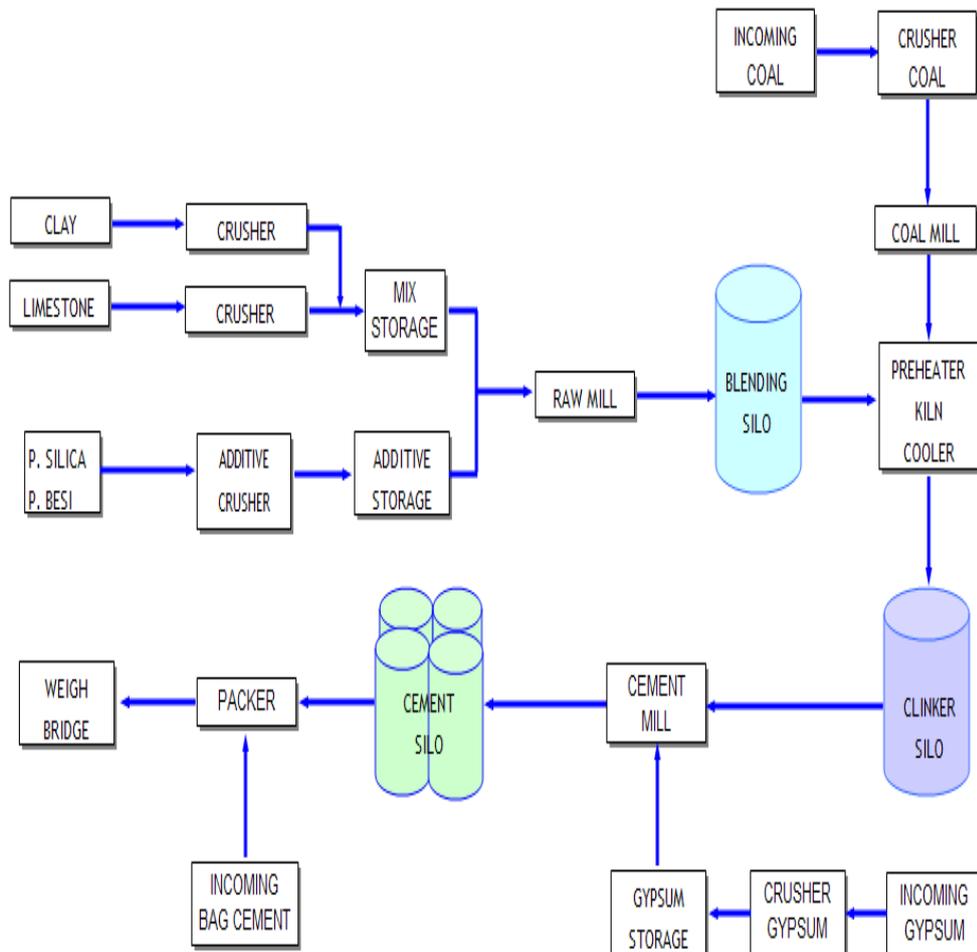
7. Proses Penggilingan Akhir

Dengan conveyor, klinker dibawa dari klinker silo dan gypsum dari stock pile melalui suatu timbangan untuk mengatur aturan klinker dan gypsum adalah 96 : 4. Gypsum berfungsi sebagai retarder untuk menjaga agar air hidratnya tidak hilang, yaitu dengan cara mempertahankan suhu dalam mill tidak lebih dari 120oC. Oleh sebab itu cement mill harus dilengkapi dengan water spray yang dipasang dikedua ujung mill. Pada proses penggilingan akhir ini kedua bahan tersebut termasuk klinker dan gypsum digiling menjadi semen, selanjutnya disalurkan ke cement silo dengan bantuan pneumatic pump.

Gambar. 3

Proses produksi pembuatan semen pada

PT. Bosowa Semen Maros



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang berada pada PT. Bosowa Semen Maros, dari 186 karyawan diambil sebanyak 65 responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada PT. Bosowa Semen Maros. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 08 Juli s/d 09 Juli 2019 guna memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban dari 65 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

a. Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 3 Tabel Frequency Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
Kurang 23 tahun	12	18,5
23-27 Tahun	23	35,4
28-32 Tahun	17	26,1
33-36 Tahun	13	20,0
Total	65	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 frequency usia responden yang telah dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 65 orang terdapat 12 orang (18,5%) berusia <25 tahun, 23 orang (35,4%) berusia 23-27 tahun, 17 orang (26,1%) berusia 28-32 tahun. 13 orang (20,0%) berusia 33-36 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 23-27 tahun atau sebesar 35,4%.

b. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 4 Tabel Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent (%)
Lak-laki	58	89,2
Perempuan	7	10,8
Total	65	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 frequency jenis kelamin yang telah dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 65 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 58 orang atau sebesar 89,2%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 7 orang atau sebesar 10,8%.

c. Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang masa kerja responden berdasarkan tabel 5 berikut:

Tabel 5 Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Percent (%)
Kurang 2 Tahun	7	10,8
2-5 Tahun	14	21,5
6-10 Tahun	27	41,5
10-15 Tahun	17	26,2
Total	65	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 masa kerja responden yang telah dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 65 orang. Terdapat 7 orang (10,8%) responden yang memiliki masa kerja

selama <2 tahun, 14 orang (21,5%) responden yang memiliki masa kerja selama 2-5 tahun, 27 orang (41,5%) responden yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun, 17 orang (26,1%) responden yang memiliki masa kerja selama 10-15 tahun dan didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar (41,5%)

d. Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang riwayat pendidikan terakhir responden berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent
SMP/Sederajat	6	9,2
SMA/Sederajat	36	55,4
D3	9	13,8
S1	14	21,6
Total	65	100

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 6 pendidikan responden yang telah dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 65 orang. Terdapat 6 orang (9,2%) responden yang berpendidikan SMP/Sederajat, 36 orang (54,4%) responden berpendidikan SMA/Sederajat, 9 orang (13,8%) responden berpendidikan D3, 14 orang (21,6%) responden berpendidikan S1.

B. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan model regresi linier. Setelah diadakan perhitungan regresi linier melalui alat bantu SPSS for Windows ver.23, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil perhitungan disajikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Tabel 7. uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27263473
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,052
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

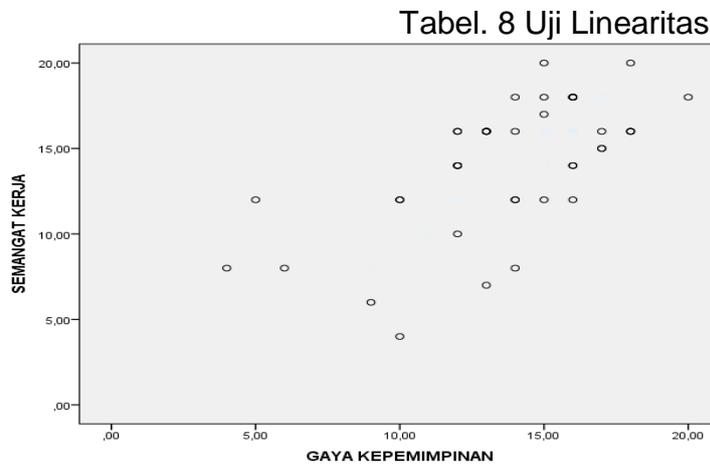
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah 2019

Pengujian normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas pada tabel 7 terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov

0,088 dan signifikan pada 0,200 hal ini berarti residual terdistribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$.

2. Uji Linearitas



Berdasarkan grafik scatter plot yang telah dikemukakan dengan menggunakan program pengolah data SPSS 23 (*Statistical Product and Service Solution*) terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel Gaya kepemimpinan (X) dengan variabel Semangat Kerja (Y). Dengan demikian maka analisis regresi dapat dilanjutkan.

C. Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrumen penelitian kuesioner yang digunakan adalah keseluruhan jawaban responden. Untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS 23 (*Statistical Product and Service Solution*) berdasarkan data sebagaimana terlampir dalam skripsi ini, dan outputnya seperti tergambar pada tabel

:

Tabel 9 Hasil Uji Item Variabel gaya kepemimpinan(x)

Variabel	Item	Person Corelation	R _{Tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	1	0, 813	0,2404	Valid
	2	0, 700	0,2404	Valid
	3	0, 759	0,2404	Valid
	4	0, 837	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 9 hasil pengujian validitas pada r_{Tabel} di dapatkan nilai dari Sampel (N) = 65 sebesar 0,2404. Sehingga menunjuk pada hasil validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari item 1 sampai item 4 semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > dari pada r_{tabel} menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,5) dengan nilai terendah adalah pernyataan item 2 = 0,700 yaitu direktif ,adapun nilai pernyataan item 1 = 0,813 yaitu suportif, nilai pernyataan item 3 = 0,759 yaitu partisipatif, dan nilai tertinggi adalah pernyataan item 4 = 0,837 yaitu berorientasi. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan pada variabel X tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 10 Hasil Uji Item Variabel Semangat Kerja

Variabel	Item	Person Corelation	R kritis	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	1	0, 853	0,2404	Valid
	2	0, 836	0,2404	Valid
	3	0, 822	0,2404	Valid
	4	0, 860	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 14 hasil pengujian validitas pada r_{Tabel} di dapatkan nilai dari Sampel (N)=65 sebesar 0,2404. Sehingga menunjuk pada hasil validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel semangat kerja (Y) yang terdiri dari item 1 sampai item 4 semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > dari pada r_{tabel} menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,5) dengan nilai terendah adalah pernyataan item 3 = 0,822 yaitu perpindahan karyawan, dan nilai tertinggi adalah pernyataan item 4 = 0,860 yaitu berkurangnya kegelisahan, adapun nilai dari pernyataan item 1 = 0,853 yaitu naiknya produksi, dan nilai pernyataan item 2 = 0,836 yaitu tingkat absensi yang rendah. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan pada variabel Y tersebut dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel semangat kerja karyawan.

D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar-daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Ver.23 dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* >0,60. Data yang digunakan untuk uji reliabilitas sebagaimana terlampir pada skripsi ini dan outputnya seperti tabel berikut ini :

Tabel 11 Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya kepemimpinan	,778	4
Semangat kerja	,862	4

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 11 variabel gaya kepemimpinan (X), dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0,778. Nilai ini lebih besar dari $> 0,60$. Sedangkan variabel semangat kerja (Y). Dapat dilihat nilai cronbach's alpha 0,862. Nilai ini lebih besar dari $>0,60$. Hasil ini berarti kuesioner yang digunakan memenuhi syarat dan reliabel.

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros dilakukan pada 65 orang responden yang seluruhnya merupakan karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros. Penelitian ditekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Objek utama dalam penelitian ditujukan pada gaya kepemimpinan yang merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja karyawan. Responden diberikan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel tersebut, kaitannya dengan semangat kerja adalah untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan variabel-variabel penelitian yang diukur melalui jawaban-jawaban mereka terhadap

pernyataan yang diajukan kemudian selanjutnya dilakukan pembobotan menurut klasifikasi jawaban.

Hasil penelitian ini menjelaskan tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros yang tertera pada lampiran skripsi ini, sehingga tanggapan karyawan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi tentang pernyataan kuesioner yang diajukan sangat diharapkan sesuai dengan tingkat pemahaman responden.

Tanggapan responden terhadap indikator dan penghitungan skor untuk variabel dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel.12 responden pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	12,3%	31	47,7%	19	29,2%	4	6,2%	3	4,6%	65	100%
2	9	13,8%	37	56,9%	13	20,0%	3	4,6%	3	4,6%	65	100%
3	10	15,4%	28	43,1%	13	20,0%	9	16,7%	5	7,7%	65	100%
4	5	7,7%	34	52,3%	16	24,6%	5	7,7%	5	7,7%	65	100%

Sumber: Data diolah 2019

1. Pernyataan 1

Sebanyak 8 karyawan atau 12,3% karyawan sangat setuju, 31 karyawan atau 47,7% setuju dan 19 karyawan atau 29,2% yang kurang

setuju, 4 karyawan atau 6,2% yang tidak setuju, 3 karyawan atau 4,6% yang sangat tidak setuju atas pernyataan 1.

2. Pernyataan 2

Sebanyak 9 karyawan atau 13,8% karyawan sangat setuju, 37 karyawan atau 56,9% setuju, 13 karyawan atau 20,0% kurang setuju, 3 karyawan atau 4,6% tidak setuju, dan 3 karyawan atau 4,6% sangat tidak setuju atas pernyataan 2.

3. Pernyataan 3

Sebanyak 10 karyawan atau 15,4% karyawan sangat setuju, 28 karyawan atau 43,1% setuju, 13 karyawan atau 20,0% yang kurang setuju, 9 karyawan atau 16,7% tidak setuju, 5 karyawan atau 7,7% sangat tidak setuju atas pernyataan X3.

4. Pernyataan 4

Sebanyak 5 karyawan atau 7,7% sangat setuju, 34 karyawan atau 52,3% setuju, 16 karyawan atau 24,6% kurang setuju, 5 karyawan atau 7,7% tidak setuju, 5 karyawan atau 7,7% sangat tidak setuju atas pernyataan 4

Berdasarkan tanggapan responden tentang pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X) selanjutnya akan disimpulkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13. GAYA KEPEMIMPINAN

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	3,1	3,1	3,1
	TIDAK SETUJU	3	4,6	4,6	7,7
	KURANG SETUJU	18	27,7	27,7	35,4
	SETUJU	36	55,4	55,4	90,8
	SANGAT SETUJU	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 13 tentang tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan dari total keseluruhan jumlah responden 65 orang, sebanyak 36 responden atau (55,4%) yang memilih Setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan PT. Bosowa Semen Maros "Baik"

- b. Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel semangat kerja (Y)

Tabel 14 responden pernyataan variabel Semangat Kerja

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	15,4%	40	61,5%	6	9,2%	7	10,8%	2	3,1%	65	100%
2	10	15,4%	33	50,8%	11	16,9%	6	9,2%	5	7,7%	65	100%
3	10	15,4%	37	56,9%	8	12,3%	9	13,8%	1	1,5%	65	100%
4	10	15,4%	28	43,1%	15	23,1%	8	12,3%	4	6,2%	65	100%

Sumber: Data diolah 2019

1. Pernyataan 1

Sebanyak 10 karyawan atau 15,4% karyawan sangat setuju, 40 karyawan atau 61,5% setuju, 6 karyawan atau 9,2% yang kurang setuju,

dan 7 karyawan atau 10,8% tidak setuju, 2 karyawan atau 3,1% sangat tidak setuju atas pernyataan 1.

2. Pernyataan 2

Sebanyak 10 karyawan atau 15,4% karyawan sangat setuju, 33 karyawan atau 50,8% setuju, 11 karyawan atau 16,9% kurang setuju, 6 karyawan atau 9,2% tidak setuju, 5 karyawan atau 7,7% sangat tidak setuju atas pernyataan 2.

3. Pernyataan 3

Sebanyak 10 karyawan atau 15,4% karyawan sangat setuju, 37 karyawan atau 56,9% setuju, dan 8 karyawan atau 12,3% yang kurang setuju, dan 9 karyawan atau 13,8% tidak setuju, 1 karyawan atau 1,5% sangat tidak setuju atas pernyataan Y3

4. Pernyataan 4

Sebanyak 10 karyawan atau 15,4% sangat setuju, 28 karyawan atau 43,1% setuju, 15 karyawan atau 23,1% yang kurang setuju, 8 karyawan atau 12,3% tidak setuju, 4 karyawan atau 6,2% sangat tidak setuju atas pernyataan Y4.

Berdasarkan tanggapan responden tentang pernyataan variabel semangat kerja (Y) selanjutnya akan disimpulkan pada tabel sebagai berikut :

TABEL 15. SEMANGAT KERJA

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,5	1,5	1,5
TIDAK SETUJU	6	9,2	9,2	10,8
KURANG SETUJU	11	16,9	16,9	27,7
SETUJU	34	52,3	52,3	80,0
SANGAT SETUJU	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel 15 tentang tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja (Y) yang telah dikemukakan dari total keseluruhan jumlah responden 65 orang, sebanyak 34 responden atau (52,3%) yang memilih Setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja karyawan di perusahaan PT. Bosowa Semen Maros “Baik.

F. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros. Untuk mendapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23*. Berdasarkan data sebagaimana terlampir pada skripsi ini, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 16 Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,775	1,449		2,605	,011
Gayakepemimpinan	,759	,100	,691	7,594	,000

a. Dependent Variable: semangatkerja
Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada tabel 16 tersebut, maka dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *standardized Coefficients* diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 3,775 + 0,759 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) persamaan tersebut sebesar 3,775. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X) konstan atau $X=0$, maka variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 3,775.
2. Variabel independen (gaya kepemimpinan) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,759. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan gaya kepemimpinan PT. Bosowa Semen Maros sebesar 1 satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,759 dengan asumsi bahwa variabel independen dianggap konstan.

2. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara variabel X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) pada Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros berdasarkan data yang terlampir pada skripsi ini. Hasil Perhitungan berdasarkan Model *summary* SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 17 Hasil perhitungan analisis korelasi dan koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,478	,470	2,51327

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Berdasarkan data pada tabel 17 dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,691, terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yang berada pada kategori Agak rendah berdasarkan Interpretasi penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi.

Selanjutnya Koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam hal ini variabel (X) terhadap semangat kerja yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan pada table 17 nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0,478 atau 47,8% hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros sebesar 47,8%. Hal ini berarti bahwa sebesar 47,8% semangat kerja dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan

sementara sisanya ($100\% - 47\% = 52,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian ini digunakan t-test. Berdasarkan tabel 16 diperoleh nilai t hitung sebesar 7,594. Sedangkan t tabelnya adalah sebesar 1,669 ($\alpha = 0,1$ dan derajat beban = $n - k$)

Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 (Hipotesis Utama) ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros.

Dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan terutama menyangkut kebijakan dan kemampuan menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih baik sangat menentukan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik karena diketahui bahwa dalam menggerakkan dan menyemangati karyawan tidak semata menerapkan satu gaya kepemimpinan yang dimiliki, kombinasi gaya kepemimpinan akan menentukan semangat kerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros karena t hitung $7,594 > t$ tabel $1,669$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$. Adapun nilai koefisien korelasi $0,691$ dan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah $0,478$ yang berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan departemen produksi PT. Bosowa Semen Maros adalah $47,8\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian ini dan melihat hasil pembahasan, penulis mengajukan saran atau masukan yang dapat berguna bagi PT. Bosowa Semen Maros yaitu :

1. Bagi PT. Bosowa Semen Maros

Berdasarkan kesimpulan diatas penelitian yang dilakukan oleh penulis, karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros menyukai gaya kepemimpinan direktif sebagaimana hasil jawaban dari tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi atasan dalam menerapkan gaya

kepemimpinan yang tepat agar semangat kerja karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros dapat meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, dari hasil R^2 0,478 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 47,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah atau mencari variabel lain yang mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan selain variabel gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Hanantya Aryana Win, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Marketing Baitul Mal Tamwil (BMT) Dikota Salatiga dan Kabupaten Semarang*.
- Ferdiansyah, Fariz. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor*
- Ghozali, Imam, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5*. Semarang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2013, *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPF E Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2014. *Patologi Sosial 2 : Kenakalan Remaja*, Jakarta : Rajawali Press
- Nelson, J. S. 2007. *Fishes of the World*. Fourth Edition. John Wiley and Sons. Inc., New York, USA. 601 p.
- Nitisemito, Alex. S, 2010. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 2013. *Pengertian Disiplin Kerja di Dalam Organisasi*.

- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurmansyah, SR., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Prasetyo, Lis. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja", *Jurnal Neo-Bisnis*, Vol 2, No.2, Desember 2008.
- Pratiwi, Ajeng. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi (DAOP) 5 Purwokerto*
- Purwanto. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Ridwan G, 2011, *Analisis Kualitas Pelayanan di Kura-Kura Resort Karimunjawa*, FPIPS, UPI.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan dan Budiono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Schmidt dan Asnawi, Sahlan. 2010. *Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan*. *Jurnal Psikologi*, 1999 (2): 86-92.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Tarlis, Andi, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa.*

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi.* Bandung: PT Raja Grafindo Persada

_____, 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zaenal, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Bosowa Semen Maros”.

Petunjuk Dasar :

1. Berilah tanda silang (x) pada pilihan saudara untuk mengisi data diri.
2. Jawablah setiap item pernyataan dengan jujur sesuai dengan apa yang saudara rasakan.
3. Berilah tanda (✓) pada setiap item pernyataan yang ada. Alternatif jawaban saudara atas pernyataan yang disediakan terdiri antara lain :
 - a. S = Sangat Setuju atau Sangat Baik
 - b. S = Setuju atau Baik
 - c. KS = Kurang Setuju atau Kurang Baik
 - d. TS = Tidak Setuju atau Tidak Baik
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju atau Sangat Tidak Baik
4. Terima kasih kerjasama yang saudara berikan atas pengisian kuesioner ini.

No. Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

DAFTAR PERNYATAAN

A. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan sangat ramah terhadap semua karyawan					
2.	Pimpinan memberikan pengarahan tentang tugas yang diberikan					
3.	Pimpinan melakukan musyawarah sebelum mengambil keputusan					
4.	Pimpinan memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang sangat aktif					

B. Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Meningkatnya jumlah produksi tidak mempengaruhi kinerja saya					
2.	Saya selalu hadir setiap jam kerja					
3.	Saya merasa tidak bersemangat apabila selalu terjadi pergantian karyawan					
4.	Saya diberikan kebebasan dalam mengerjakan semua pekerjaan saya tanpa tekanan					

NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

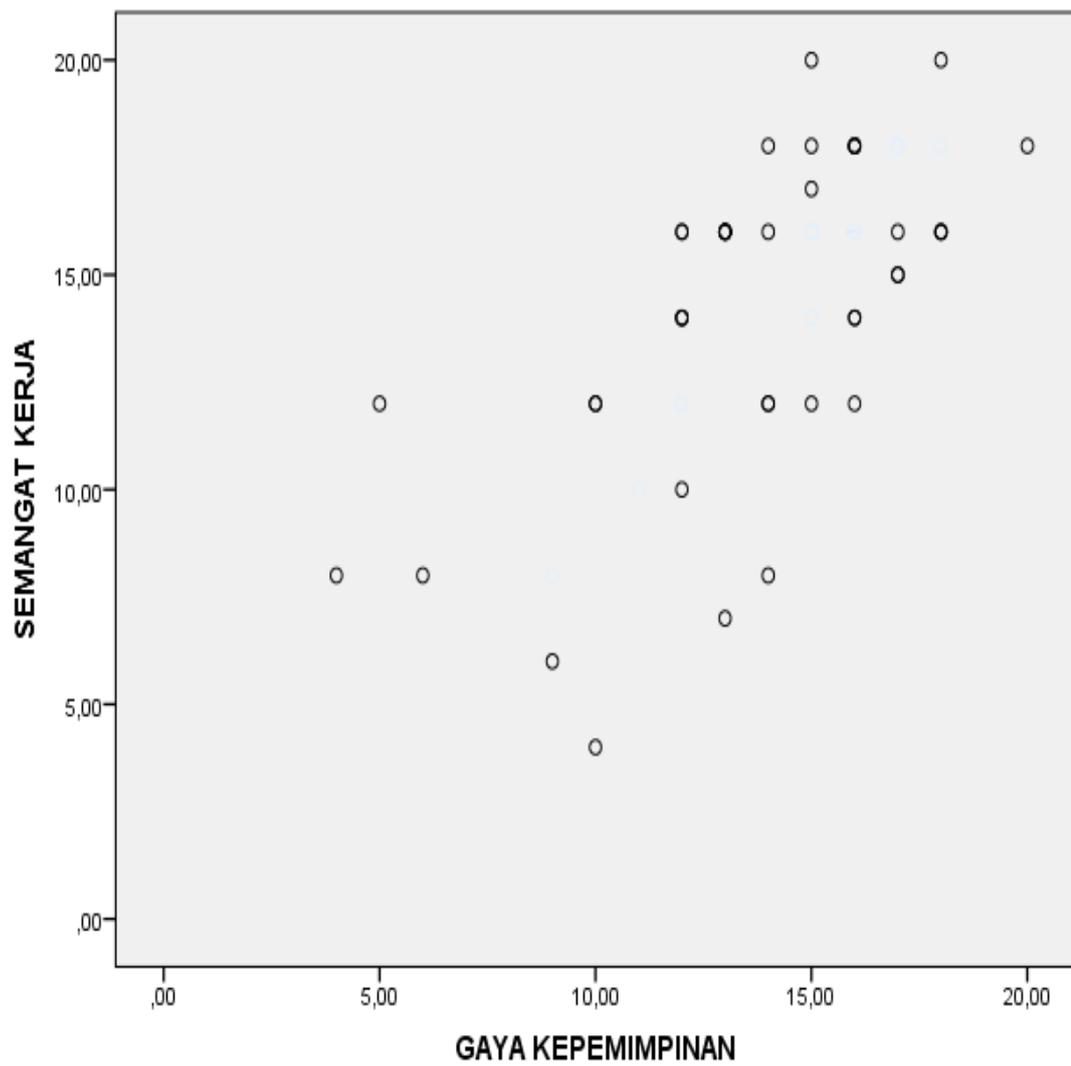
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27263473
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,052
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

```
GRAPH  
  /SCATTERPLOT (BIVAR)=X WITH Y  
  /MISSING=LISTWISE.
```

Graph



CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 gayakepemimpinan
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations				gayakepemimpi nan
		X1	X2	X3	X4	
X1	Pearson Correlation	1	,403**	,365**	,800**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,001	,003	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	,403**	1	,461**	,355**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,004	,000
	N	65	65	65	65	65
X3	Pearson Correlation	,365**	,461**	1	,457**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65
X4	Pearson Correlation	,800**	,355**	,457**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000		,000
	N	65	65	65	65	65
gayakepemimpinan	Pearson Correlation	,813**	,700**	,759**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 semangatkerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	semangatkerja
Y1	Pearson Correlation	1	,462**	,941**	,539**	,853**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	,462**	1	,446**	,840**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	,941**	,446**	1	,459**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	,539**	,840**	,459**	1	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65
semangatkerja	Pearson Correlation	,853**	,836**	,822**	,860**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	4

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4
 /ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		X1	X2	X3	X4
N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,6	4,6	4,6
	2,00	4	6,2	6,2	10,8
	3,00	19	29,2	29,2	40,0
	4,00	31	47,7	47,7	87,7
	5,00	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,6	4,6	4,6
	2,00	3	4,6	4,6	9,2
	3,00	13	20,0	20,0	29,2
	4,00	37	56,9	56,9	86,2
	5,00	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	7,7	7,7	7,7
	2,00	9	13,8	13,8	21,5
	3,00	13	20,0	20,0	41,5
	4,00	28	43,1	43,1	84,6
	5,00	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	7,7	7,7	7,7
	2,00	5	7,7	7,7	15,4
	3,00	16	24,6	24,6	40,0
	4,00	34	52,3	52,3	92,3
	5,00	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	3,1	3,1	3,1
	2,00	7	10,8	10,8	13,8
	3,00	6	9,2	9,2	23,1
	4,00	40	61,5	61,5	84,6
	5,00	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	7,7	7,7	7,7
	2,00	6	9,2	9,2	16,9
	3,00	11	16,9	16,9	33,8
	4,00	33	50,8	50,8	84,6
	5,00	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5	1,5
	2,00	9	13,8	13,8	15,4
	3,00	8	12,3	12,3	27,7
	4,00	37	56,9	56,9	84,6
	5,00	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	6,2	6,2	6,2
	2,00	8	12,3	12,3	18,5
	3,00	15	23,1	23,1	41,5
	4,00	28	43,1	43,1	84,6
	5,00	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT semangatkerja
/METHOD=ENTER gayakepemimpinan.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gayakepemimpina n ^b		Enter

a. Dependent Variable: semangatkerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,478	,470	2,51327

a. Predictors: (Constant), gayakepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364,275	1	364,275	57,670	,000 ^b
	Residual	397,941	63	6,317		
	Total	762,215	64			

a. Dependent Variable: semangatkerja

b. Predictors: (Constant), gayakepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,775	1,449		2,605	,011
	Gayakepemimpinan	,759	,100	,691	7,594	,000

a. Dependent Variable: semangatkerja

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	GAYA KEPEMIMPINAN (X)				JML	RATA RATA	SEMANGAT KERJA (Y)				JML	RATA RATA
	1	2	3	4			1	2	3	4		
1	3	5	4	3	15	3,75	4	4	3	3	14	3,50
2	2	4	4	2	12	3,00	4	4	4	4	16	4,00
3	5	3	4	5	17	4,25	5	4	5	4	18	4,50
4	3	4	2	1	10	2,50	4	1	4	3	12	3,00
5	5	4	4	3	16	4,00	3	4	3	4	14	3,50
6	4	4	5	4	17	4,25	4	4	2	5	15	3,75
7	5	5	4	3	17	4,25	4	4	3	4	15	3,75
8	4	4	3	4	15	3,75	4	3	4	3	14	3,50
9	3	4	3	2	12	3,00	2	3	2	3	10	2,50
10	3	2	3	3	11	2,75	2	3	2	3	10	2,50
11	5	4	4	5	18	4,50	4	4	4	4	16	4,00
12	5	4	4	5	18	4,50	4	4	4	4	16	4,00
13	4	3	1	1	9	2,25	3	1	3	1	8	2,00
14	4	3	4	4	15	3,75	4	4	4	4	16	4,00
15	3	2	4	4	13	3,25	4	5	4	3	16	4,00
16	4	3	4	4	15	3,75	4	4	4	4	16	4,00
17	5	1	2	4	12	3,00	4	4	4	2	14	3,50
18	3	3	2	4	12	3,00	4	4	4	4	16	4,00
19	3	4	3	4	14	3,50	4	4	4	4	16	4,00
20	4	5	4	4	17	4,25	4	4	4	4	16	4,00
21	3	5	5	3	16	4,00	4	5	4	5	18	4,50
22	1	2	2	1	6	1,50	2	2	2	2	8	2,00
23	2	5	4	2	13	3,25	4	4	4	4	16	4,00
24	2	4	2	2	10	2,50	4	2	4	2	12	3,00
25	4	5	4	4	17	4,25	4	4	4	4	16	4,00
26	3	4	5	3	15	3,75	4	5	4	5	18	4,50
27	4	4	4	4	16	4,00	2	4	2	4	12	3,00
28	4	5	5	4	18	4,50	5	5	5	5	20	5,00
29	3	4	3	3	13	3,25	5	3	5	3	16	4,00
30	3	4	5	3	15	3,75	5	5	5	5	20	5,00
31	5	4	4	5	18	4,50	4	4	4	4	16	4,00
32	4	5	5	4	18	4,50	4	5	4	5	18	4,50
33	2	4	1	2	9	2,25	2	1	2	1	6	1,50
34	4	4	5	4	17	4,25	4	5	4	5	18	4,50
35	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00

36	1	1	2	1	5	1,25	4	2	4	2	12	3,00
37	4	4	2	4	14	3,50	4	2	4	2	12	3,00
38	5	5	5	5	20	5,00	4	5	4	5	18	4,50
39	1	1	1	1	4	1,00	1	4	2	1	8	2,00
40	3	3	3	3	12	3,00	4	3	4	3	14	3,50
41	4	4	4	4	16	4,00	5	4	5	4	18	4,50
42	3	3	3	3	12	3,00	4	3	4	3	14	3,50
43	4	4	4	4	16	4,00	3	4	3	4	14	3,50
44	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
45	3	3	3	3	12	3,00	3	3	3	3	12	3,00
46	3	3	5	3	14	3,50	4	5	4	5	18	4,50
47	4	4	5	4	17	4,25	4	5	4	5	18	4,50
48	3	3	1	3	10	2,50	1	1	1	1	4	1,00
49	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
50	4	4	4	4	16	4,00	5	4	5	4	18	4,50
51	3	3	4	3	13	3,25	4	4	4	4	16	4,00
52	3	3	4	3	13	3,25	4	4	4	4	16	4,00
53	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
54	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
55	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
56	4	4	3	4	15	3,75	5	3	5	3	16	4,00
57	4	4	1	4	13	3,25	2	1	2	2	7	1,75
58	4	4	2	4	14	3,50	4	2	4	2	12	3,00
59	4	4	2	4	14	3,50	2	2	2	2	8	2,00
60	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
61	4	4	3	4	15	3,75	5	3	5	3	16	4,00
62	4	4	4	4	16	4,00	4	4	4	4	16	4,00
63	4	4	4	4	16	4,00	5	4	5	4	18	4,50
64	4	4	3	4	15	3,75	3	3	3	3	12	3,00
65	4	4	3	4	15	3,75	5	4	5	3	17	4,25

Data Gaya Kepemimpinan (X) dan Variabel Semangat Kerja (Y)

NO	Gaya Kepemimpinan (X)	Semangat Kerja (Y)
1	4	4
2	3	4
3	4	5
4	3	3
5	4	4
6	4	4
7	4	4
8	4	4
9	3	3
10	3	3
11	5	4
12	5	4
13	2	2
14	4	4
15	3	4
16	4	4
17	3	4
18	3	4
19	4	4
20	4	4
21	4	5
22	2	2
23	3	4
24	3	3
25	4	4
26	4	5
27	4	3
28	5	5
29	3	4
30	4	5
31	5	4
32	5	5
33	2	2
34	4	5
35	4	4
36	1	3
37	4	3

38	5	5
39	1	2
40	3	4
41	4	5
42	3	4
43	4	4
44	3	3
45	3	3
46	4	5
47	4	5
48	3	1
49	4	4
50	4	5
51	3	4
52	3	4
53	4	4
54	4	4
55	4	4
56	4	4
57	3	2
58	4	3
59	4	2
60	4	4
61	4	4
62	4	4
63	4	5
64	4	3
65	4	4