PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT GIGA UTAMA (SPBE) SUKARAJA TASIKMALAYA

Oleh

DESY SEPTIANI SALEH

4122.4.16.11.0025

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

BANDUNG

2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT GIGA UTAMA (SPBE) SUKARAJA TASIKMALAYA

Oleh

Desy Septiani Saleh

4122.16.11.0025

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, Agustus 2019

H. Riza Faizal, S.IP.,MM
Pembimbing

Mengetahui,

Dr. H.Deden Komar Priatna ST.,Sip,MM. CHRA
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desy Septiani Saleh

NIM : 4122.4.16.11.0025

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Skripsi ini murni gagasan,rumusan,dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak manapun kecuali arahan pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat- pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadarandan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung,……20…...

Yang membuat pernyataan,

……

NIM:…….....

ABSTRACK

Desy Septiani Saleh (2019). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya**. *The effect of leadership style on employees' work passion of* PT Giga Utama Sukaraja Tasikmalaya, *a paper* Manajemen *and business department economy Faculty* Winaya Mukti *university* Bandung. *Under the guidance of Mr* H. Riza Faizal S.IP.,MM.

The main problem in this research is the effect of leadership style on employees' work passion. *According to the problem, the writer wants to know leadership style of* PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya, *employees' work passion of* PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya, *how much leadership style on employees' work passion of* PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

In order for this research to achieve the desired goals, this research uses quantitative method. *Data obtained using data collections techniques or fields studies conducted by interview and questionnaries*. *Test equipment used in this study is validity test, reliability test, simple linear regression test,determination coefficient test and hypothesis test,* t *test with the help of* IBM SPSS Statistic 25. *Thus it can be concluded that*leadership *style which is conducted by* PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya *significantly effect on employees' work passion*.

ABSTRAK

Desy Septiani Saleh (2019). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya**. Skripsi Program Studi Manajemen dan Bisnis. Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung. Dibawah bimbingan H. Riza Faizal S.IP.,MM.

Yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Menurut masalah tersebut penulis ingin mengetahui gaya kepemimpinan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya, Semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

Agar penelitian ini mencapai sasaran yang diinginkan, dalam kegiatan penelitian ini digunakan dengan menggunakan metode kuantitatif . Data yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data atau studi lapangan yang dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas,uji regresi linear sederhana uji koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah – Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya".**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini sehingga tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. CHRA. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan untuk keperluan penelitian.
3. H. Nandang Djunaedi, Drs., M.M., CHRA Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Yth. Herni Suryani , S.E., S.I.Kom., M.M., Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. H. Riza Faizal, S. IP., MM , selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga, sampai terlaksananya skripsi ini.
6. Seluruh dosen, asisten dan staf tata usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
7. Bapak Miftah Farid selaku Kepala Operasional di PT Giga Utama Sukaraja Tasikmalya.
8. Orang tua tercinta, Adikku tersayang yang tak terhingga jasanya selama penulis menempuh perkuliahan sampai terselesaikannya skripsi ini dan

teman – teman yang tidak bisa ditulis satu persatu yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

9. Deis Nurul Fitri selaku sahabat penulis yang selalu memberi support dan mendorong untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini bukanlah karya yang sangat sempurna karena masih memiliki kekurangan baik dalam hal ini maupun sistematika dan teknik penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Aamiin

Bandung, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRACK

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah 6

1.2.1 Identifikasi Masalah 6

1.2.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Kegunaan Penelitian..... 7

1.4.1 Teori Teoritis..... 7

1.4.2 Teori Praktis 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritis..... 9

2.1.1 Pengertian Manajemen 9

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)..... 9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.4 Komponen – komponen manajemen Sumber Daya Manusia..... 12
2.1.5 Pengertian Kepemimpinan 13
2.1.6 Sifat – Sifat Pemimpin..... 14
2.1.7 Gaya Kepemimpinan 17
2.1.8 Pengertian Semangat Kerja Karyawan..... 22
2.1.9 Indikator Semangat Kerja karyawan 24
2.1.10 Fakto – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan 26
2.1.11 Penelitian Terdahulu 29
2.2 Kerangka Pemikiran..... 30
2.3 Hipotesis..... 31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan 32
3.1.1 Analisis data..... 32
3.1.2 Populasi dan Sampel 34
3.1.3 Skala Pengukuran..... 35
3.2 Operasional Variabel..... 38
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data..... 39
3.4 Teknik Pengumpulan Data..... 40
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis..... 41

3.5.1 Rancangan Analisis 41
1. Uji Validitas 41
2. Uji Reliabilitas 42
3.5.2 Pengujian Hipotesis 42
3.5.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana 43
3.5.2.2 Koefisien Determinasi 43
3.5.2.3 Uji T 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 46
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan 46
4.1.2. Aspek Kegiatan Usaha 47
4.1.3. Struktur Ogranisasi 50
4.1.4. Data Kepegawaian 56
4.1.5. Fasilitas yang Dimiliki 59
4.2 Pembahasan 60
4.2.1. Pelaksanaan Variabel Gaya Kepemimpinan 60
4.2.2. Pelaksanaan Variabel Semangat Kerja Karyawan 70
4.2.3. Analisis Data 79
4.2.3.1 Uji Validitas 79
4.2.3.2 Uji Reliabilitas 82
4.2.3.3 Uji Koefisien Determinasi 83
4.2.3.4 Uji Regresi Linear Sederhana 84
4.2.4. Uji Hipotesis 86

4.2.4.1 Uji T..... 86

4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan..... 87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 88

5.2 Saran..... 88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Pengukuran *Likerst* 36

Tabel 3.2 Kategori Nilai..... 38

Tabel 3.3 Operasional Variabel..... 39

Tabel 4.1 Unit Kerja Responden..... 57

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 57

Tabel 4.3 Usia Responden..... 58

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden 58

Tabel 4.5 Masa Kerja Responden 59

Tabel 4.6 Fasilitas Umum 59

Tabel 4.7 Fasilitas Operasional..... 60

Tabel 4.8 Kategori Nilai..... 61

Tabel 4.9 Pada pelaksanaan sehari-hari, pimpinan selalu menyarankan kegiatan jasmani dan rohani antar karyawan. 61

Tabel 4.10 Pimpinan tidak selalu mempunyai keyakinan/kesadaran terhadap apa yang dikerjakan..... 62

Tabel 4.11 Pimpinan sangat antusiasme terhadap pekerjaan Bapak/Ibu. 63

Tabel 4.12 Pimpinan yang ramah akan menimbulkan semangat dalam bekerja. 63

Tabel 4.13 Pimpinan selalu terbuka tentang masalah pekerjaan terhadap karyawan. 64

Tabel 4.14 Pimpinan selalu memperhatikan proses kinerja yang terjadi antar individu karyawan dalam pekerjaan..... 65

Tabel 4.15 Keputusan yang diambil oleh pimpinan telah disepakati oleh karyawan. 66
Tabel 4.16 Pemimpin yang cerdas memiliki pengetahuan yang luas. 66
Tabel 4.17 Pemimpin yang terampil dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. 67
Tabel 4.18 Kepercayaan antar pimpinan dan karyawan terjalin di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja..... 68
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan 69
Tabel 4.20 Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik 71
Tabel 4.21 Bapak/Ibu yakin, pemberian gaji yang memadai dapat menimbulkan semangat dalam bekerja 71
Tabel 4.22 Bapak/Ibu merasa bangga dengan pekerjaan ini 72
Tabel 4.23 Sepengetahuan Bapak/Ibu Absensi berlaku di perusahaan ini..... 73
Tabel 4.24 Tidak ada teguran bagi karyawan yang selalu datang terlambat ... 73
Tabel 4.25 Para karyawan selalu meninggalkan tugasnya pada jam kerja 74
Tabel 4.26 Bapak/Ibu merasa bahwa rekan kerja memahami Anda 75
Tabel 4.27 Bapak/Ibu sangat senang bekerja di perusahaan ini..... 76
Tabel 4.28 Bapak/Ibu sangat berminat untuk bekerja di perusahaan ini 76
Tabel 4.29 Bapak/Ibu mempunyai tugas yang mulia untuk bekerja di perusahaan ini 77
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Karyawan 78
Tabel 4.31 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan 80

Tabel 4.32 Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan 81

Tabel 4.33 Perhitungan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan 82

Tabel 4.34 Perhitungan Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan 83

Tabel 4.35 Hasil Uji Koefisien Determinasi 84

Tabel 4.36 Analisis Regresi Linear Sederhana 85

Tabel 4.37 Perhitungan Uji T 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian..... 31

Gambar 3.1 Paradigma Sederhana 38

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya 51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Surat Permohonan Izin Penelitian
LAMPIRAN II	Surat Balasan Penelitian
LAMPIRAN III	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN IV	Jawaban Responden
LAMPIRAN V	Hasil Uji SPSS
LAMPIRAN VI	Produk PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya
LAMPIRAN VII	Tempat dan Waktu Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung dalam kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibandingkan dengan makhluk Tuhan yang lainya, manusia diciptakan untuk menjadi manusia yang mempunyai pendirian yang tepat dan akurat demi kelangsungan masa depannya menjadi lebih baik dan berguna bagi semuanya sehingga manusia tidak perlu lagi membandingkan pendapat oranglain untuk menentukan sesuatu, manusia salah satu unsur penting dalam suatu organisasi.

Pada zaman era globalisasi persaingan bisnis saat ini begitu kuat dan ketat seperti yang terjadi sekarang ini menuntut semua peusahaan atau organisasi untuk agresif dan lebih berani dalam mengambil keputusan serta menerapkan strategi perusahaan sehingga bisa menjadi lebih unggul dari pesaing yang lain. Organisasi perusahaan memerlukan sumber daya seperti modal, material, dan mesin. Sedangkan sumber daya manusianya itu sendiri merupakan tenaga kerja yang disebut dengan karyawan dan yang menjadi peran utama dalam kemajuan suatu perusahaan.

Peranan seorang karyawan dalam suatu organisasi perusahaan berperan sangat penting karena karyawan memiliki keahlian masing – masing di bidangnya dan tenaga yang dibutuhkan untuk proses kegiatan di dalam organisasi perusahaan. Tanggung jawab tersebut yaitu meberikan hasil kerja yang baik, sehingga sesuai dengan harapan yang diinginkan maka tidak ada salahnya perusahaan maksimal memperhatikan karyawan dapat bekerja dengan sangat maksimal.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi perusahaan dalam segi pemerintah maupun swasta,di dalam suatu organisasi perusahaan terdapat tingkatan yaitu kalangan atas hingga kalangan bawah.

Di dalam suatu pencapaian tujuan organisasi perusahaan maka dibutuhkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang nyaman hal ini dapat berakibat positif pada suatu organisasi perusahaan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian sebuah visi, misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu peran pimpinan harus terjalin dengan baik supaya terjadi kenyamanan dan tentram antara karyawan dengan atasan sehingga segala sesuatu tujuan perusahaan akan tercapai bersama.

Seiring dengan perkembangan zaman di era globalisasi, kepemimpinan secara alamiah mulai berkembang pesat bersamaan dengan pertumbuhan manajemen alamiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literature yang mengkaji tentang kepemimpinan dengan berbagai sudut pandang atau spesifikasinya. Kepemimpinan dilihat dari penyiapan sesuatu secara berencana dan dapat melatih calon – calon pemimpin.

Apapun bentuk dan kegiatan organisasi, manusia memainkan peran yang penting didalamnya, setiap manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang sangat berbeda. Tujuan individu ini yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam berorganisasi.

Untuk mewujudkan kemampuan dalam berorganisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena mereka yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menggerakan manusia untuk bekerja mencapai tujuan. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan daya penggerak semua komponen yang ada di dalam sebuah organisasi.

Didalam suatu organisasi, peran pemimpin sangatlah penting, pemimpin harus dapat mempengaruhi dan menggerakan bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, yaitu suatu semangat kerja yang maksimal. Harapan untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal sangat dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Semangat kerja karyawan adalah ketersediaan sebuah perasaan yang sangat memungkinkan seseorang untuk menghasilkan produktivitas kerja yang sangat banyak dan lebih baik. Ada beberapa faktor untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan yaitu antara lain upah/gaji yang diterima oleh karyawan, kesejahteraan atau perhatian pada kebutuhan rohani dan jasmani oleh tempat kerjanya, lingkungan kerja yang layak serta nyaman, adanya kesempatan untuk maju, *safety*kerja yang baik dan lengkap, keadaan sosial ditempat kerja, pemberian bonus/ insentif bagi karyawan yang berprestasi atau yang memuaskan

sebuah organisasi perusahaan sehingga timbulah semangat kerja dan berdampak baik pada organisasi perusahaan.

Semangat kerja yang harus dimiliki oleh para karyawan dalam melaksankan setiap pekerjaannya supaya mereka dapat bekerja dengan baik efektif dan efiseien. Jika dalam suatu instansi karyawan memiliki semangat kerja yang sangat rendah ketika pelaksanaan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami rugi yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja secara oftimal tidak dengan seluruh kemampuan yng dimiliki. Karena pada hakikatnya sebuah perusahaan tidak akan berdiri atau maju tanpa adanya seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan itu semangat kerja para karyawan menjadikan mau bekerja lebih giat lagi atau bahkan saling membantu rekan satu dengan yang lainnya dalam waktu yang sangat panjang.

Menyadari arti pentingnya semangat kerja para karyawan, pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga semangat kerja para karyawan di setiap instansi yang ada. Hal ini sangat berkaitan dengan fungsi organisasi pemerintah yang senantiasa mengemban tugas yang bersifat umum.

Perlu adanya sebuah dorongan kuat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan sebuah motivasi yang tepat, menjalin hubungan atau komunikasi yang sangat baik antara pemimpin dengan bawahan, peningkatan sebuah partisipasi, peningkatan kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan nyaman dan meningkatkan kemampuan seorang pemimpin di dalamnya. Pelaksanaan yang baik seorang pemipin terhadap bawahannya dari semua faktor semangat kerja tersebut akan dapat mendorong penyeimbang

kuantitas dan kualitas kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan secara optimal.

Peningkatan semangat kerja para karyawan yang sangat besar akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan semangat kerja para karyawan yang tinggi akan menimbulkan nilai – nilai kemanusiaan serta harkat martabat para karyawan. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan tidaklah sangat mudah, karena seorang pemimpin dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Mereka seorang pemimpin harus terus mampu mendorong peningkatan semangat kerja dan mengetahui berbagai indikator dari turunnya semangat kerja para karyawan.

Semangat kerja karyawan akan timbul diantaranya dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan, sehingga pemimpin menjadi maksimal. Oleh karena itu, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki seorang pimpinan yang mampu menciptakan suasana yang dinamis dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Demikian halnya dengan PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya yang bergerak dalam bidang pengisian Gas Elpiji 3kg mempunyai banyak karyawan sejumlah 30 orang. Beberapa masalah yang dirasakan di PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya yang perlu mendapat perhatian adalah kurang adanya perhatian dari Pimpinan karena Pimpinan jarang mengunjungi SPBE sehingga kerja karyawan tidak terkontrol dengan baik dan kurang memperhatikan karyawan yang rajin atau tidak kerjannya sehingga semangat dalam bekerja

menurun. Yang menjadi penyebabnya adalah adanya beberapa karyawan ketika di jam kerja ada yang ke kantin untuk sejenak beristirahat dan sebagian ke mushola bermain handphone. Disini terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan di PT Giga Utama Tasikmalaya masih kurang/rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini yaitu:**"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT GIGA UTAMA (SPBE) SUKARAJA TASIKMALAYA".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan karena adanya beberapa faktor di lapangan yang membuat penulis tertarik mempelajari lebih dekat masalah yang di tuangkan dalam karya tulis ini. Masalah-masalah tersebut sebagai berikut:

1. Adanya kurang perhatian Pimpinan terhadap karyawan pada PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya.
2. Adanya penurunan semangat kerja karyawan pada PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penetapan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya?

2. Bagaimana semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya?
3. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang ada yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Teori Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk perusahaan dalam hal gaya kepemimpinan.

1.4.2 Teori Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang baru, tentang hal – hal yang terjadi di lapangan pekerjaan sebagai latihan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama perkuliahan dengan kejadian nyata di lapamngan.

2. Bagi PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya

   Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.

3. Bagi Program Studi Manajemen dan Bisnis UNWIM

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa / mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.

4. Bagi Pihak Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi yang membutuhkan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut pendapat **Malayu S.P Hasibuan (2016:1)** manajemen berasal dari kata to *manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya yang diatur,mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

Menurut pendapat **Sofjan Assauri (20014:12)** manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui kerjasama dengan oranglain untuk mencapai tujuan yang di tetapkan.

2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Terdapat definisi-definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

1. Menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan melalui dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam

2. penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.
3. Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasikan suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.
4. Menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Sofyandi dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018 : 11) menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, akan tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang mana masyarakat dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan–tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat

laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan konstribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu department sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan departement yang satu ini untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departement SDM membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan konstribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sember daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasinya.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujunkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan konstribusi individual terhadap organisasi.

2.1.4. Komponen-Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:13) dalam organisasi tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan. Besarnya pendapatan tersebut tidak menentu, tergantung pada laba yang dicapai oleh perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan adalah kekayaan utama suatu organisasi karena karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terwujud. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai organisasi, baik organisasi tersebut instansi pemerintah maupun swasta.

c. Pimpinan atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan oranglain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai perintahnya. Asas–asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional serta bertindak konsisten, berlaku adil, dan jujur.

Jadi, seorang manajer dalam memimpin para bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas agar bawahan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

2.1.5. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan itu merupakan unsur utama dalam suatu organisasi. Ini dapat dipahami, karena kepemimpinan memiliki peranan yang sentral dalam dinamika kehidupan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Menurut pendapat Georgy R. Terry (2009:152):

> "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tuga-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka".

Menurut pendapat Irham Fahmi (2014:15):

> "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana

> mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi oranglain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia".

Menurut pendapat Stephen P. Robbins dalam Irham Fahmi (2014:15):

"Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan".

Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi oranglain yang menjadi bawahanya agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan.

2.1.6. Sifat-sifat Pemimpin

Upaya untuk menilai sukses atau tidaknya seorang pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati sifat-sifat kualitas perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria menilai kepemimpinanya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut menumbuhkan teori yang disebut sebagai *the traitist theory of leadership* (teori sifat / kesifatan dari kepemimpinan).

Di antara penganut teori ini dapat disebutkan Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono, Kartini (2010:43) mengemukakan 10 sifat Pemimpin yaitu sebagai berikut:

1) Energi jasmaniah dan mental

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan, ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2) Kesadaran akan tujuan dan arah

Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dankegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan; dia tahu persis kemana arah yang ditujunya; serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang di pimpinnya.

3) Antusiasme

Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses dan menimbulkan semangat.

4) Keramahan dan kecintaan

Affection itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Keramahan juga memberikan pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, mencapai satu sasaran tertentu.

5) Integritas

Pemimpin itu harus bersifat terbuka; merasa utuh bersatu; sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan serasa senasib dan sepenanggungan dalam perjuangan yang sama.

6) Penguasaan teknis

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemakhiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Serta memiliki kemahiran–kemahiran sosial untuk memimpin dan memberikan tuntutan yang tepat serta bijaksana. Terutama teknik untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai maksimilisasi efektivitas kerja produktivitasnya.

7) Ketegasan dalam mengambil keputusan

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya dia mampu meyakinkan par anggotanya akan kebenaran keputusannya. Ia berusaha agar para pengikutnya mendukung kebijakan yang telah diambilnya. Dia harus menampilkan ketetapan hati dan tanggungjawab, agar ia selalu dipatuhi oleh bawahannya.

8) Kecerdasan

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang

krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat.

9) Keterampilan mengajar

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan mengarahkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Disamping menuntun dan mendidik "muridnya", dia diharapkan juga menjadi pelaksana eksekutif untuk mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari, dan menilai gagal atau suksesnya satu proses. Ringkasannya, dia juga harus mampu menjadi manajer yang baik.

10) Kepercayaan

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif, dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.

2.1.7. Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Andri dan Endang (2015:94):

> "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif, dan *laissez-faire*, yang semuanya pasti mempunyai kelemahan – kelemahan dan keunggulanya".

Menurut pendapat Hersey dan Blanchard dalam Andri dan Endang (2015:97), mengatakan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang pleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis/*Democratic*

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin banyak memberikan informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*

Pemimpin jenis ini terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:123) mengatakan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang memiliki ciri jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah dalam gaya kepemimpinan ini adalah "Bawahan adalah untuk pimpinan/atasan". Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana kegiatan keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, paling cakap, dan pimpinan tidak mempunyai kesalahan/cacat.

Orientasi kepemimpinannya untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahannya.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. Pimpinan memotivasi bawahnannya agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Falsafah dalam gaya kepemimpinan ini adalah “Pimpinan (dia) adalah untuk Bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran dan ide yang diberikan bawahannya. Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka (open management) dan desentralisasi wewenang. Pimpinan dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil keputusan. Dengan demikian pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri apabila seorang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksankan dan mengerjakan pekerjaannya.

Falsafat gaya kepemimpinan ini adalah pimpinan bersikap, menyerahkan dan mengatakan kepada bawahannya “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara, bagaimana mengerjakannya, asal pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan benar dengan hasil yang sangat membanggakan.”

d. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di Pusat studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960 sampai tahun 1982. Hersey & Blanchard bekerja sama secara kontinu menyempurnakan kepemimpinan situasional. Model yang dikeluarkan oleh Hersey dkk pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori Situasional yang menekankan pada perilaku pemimpin, dan model ini merupakan model praktis yang digunakan manajer, tenaga pemasaran, pendidik atau orangtua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka memengaruhi orang lain.

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemapuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah perilaku pemimpin dan anggota/pengikut dalam kelempok dan situasi yang variatif.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya untuk mecapai tujuan terhadap usaha-usaha semua pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.8. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Dari sudut pandang manajerial, *morele* atau semangat menggambarkan jiwa kolektif dan motivasi sekelompok pegawai. Pengertian *morale* atau semangat banyak dijelaskan beberapa pakar.

Pertama, Jokie Gouth et al dalam Kaswan (2016:132) menjelaskan semangat sebagai berikut:

> *"Employee morale is how employees actually feel about themselves as workes, their work, their managers, their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job."*

Menurut pengertian diatas. Semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelempok mengenai pekerjaannya.

Kedua, semangat juga didefinisikan oleh Craig Crossley dalam Kaswan (2016:133) yang menyatakan:

> *"Morale refers to employees` shared attitudes toward and identification with the elements of their job, working conditions, fellow workes, supervisors, and general management. As a group-level term, morale is akin to the affective climate of an organization. Although morale is often equated with intrinsic job satisfaction, averaged across a work group, department, or organization, more*

> *technical definition posit that morale refers to a summary evaluation of a broader range of job related attitudes (e.g., organizational commitment, employee loyality, job involvement, employee engagement, and employee well-being*)."

Dalam konteks ini, semangat merupakan sikap bersama dan identifikasi terhadap unsur-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, teman sesama, penyelia dan manajemen secara umum. Dalam pengertian yang lebih teknis, semangat mengacu pada ringkasan penilaian terhadap sejumlah sikap yang terkait dengan pekerjaan (misalnya: komitmen organisasi, loyalitas pegawai, keterlibatan kerja, *engagement* pegawai, dan kesejahteraan pegawai).

Ketiga, *morale* atau semangat didefinisikan Manning dan Curits dalam Kaswan (2016:133) sebagai:

> "*mental and emotional with respect to satisfaction, confidence, and resolve; the attitude or spirit of in individual or group resulting in courage, dedication, and discipline*."

Dalam pengertian ini, semangat menggambarkan kondisi mental dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekad; sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi, dan disiplin.

Terakhir, Tracey dalam Kaswan (2016:133) menerangkan pengertian morale atau semangat sebagai berikut:

> *"The sum total of attitudes that employees display toward the organization and their feelings and predispositions toward situations that affect and are important to people and call for self-dicipline. High morale exists when an employee`s (or*

> *group`s) attitudes are predominantly favorable and morale is low when they are predominantly negative*."

Dalam pandangan Tracey dalam Kaswan (2016:134), semangat merupakan sejumlah sikap, perasaan, dan kecenderungan yang ditujukkan pegawai terhadap organisasi terhadap situasi yang mepengaruhi dan penting bagi pegawai, serta memerlukan disiplin diri.

2.1.9. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito indikator untuk mengukur semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Absensi karena absensi menunjukan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alas an 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.
2. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap oranglain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling

membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisipilinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Menurut Nawawi indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Menurut Crossley,2007; Gough et al, 2009; Manning dan Curtis,2010) dalam Kaswan (2016 : 154) ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu:

1) Imbalan: Sediakan sistem penilaian formal, adil, dan akurat dan sistem penghargaan, beri perhatian kepada perbedaan shift dan uang lembur. Perjelas hubungan antara pencapaian dan penghargaan.
2) Tunjangan: Sediakan tunjangan, seperti liburan ditanggung perusahaan, cuti sakit, rencana pension, tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, dan lain-lain. Pertimbangan juga pemberian bea siswa, dan program kesejahteraan yang lain.
3) Komunikasi: Beri kesempatan kepada para pegawai untuk mengekpresikan pendapat dan keprihatinannya dengan membentuk komitmen, mengadakan pertemuan secara teratur dengan manajemen, mengadakan survey sikap, melembagakan praktik penghargaan, menerbitkan laporan berkala, dan memasang papan pengumuman. Informasikan kepada pegawai kapan manajemen mepertimbangkan atau mengimplementasikan program saran pegawai. Ketika pegawai bekerja keras menyelesaikan sebuah proyek, pastikan bahwa setiap pencapaian diakui.

4) Penghargaan: Pastikan pedoman untuk perilaku staff/pegawai masuk di akal dan sesuai. Partisispasi staf/pegawai dalam memformalisasikan aturan di tempat pekerjaan bisa mengurangi usaha manajemen untuk memaksakan kepatuhan dengan regulasi yang tidak popular. Apabila membuat peraturan kebijakan, jelaskan tujuannya dan berlakukan secara *fair*. Bersikaplah bijak dan disiplin; teguran harus dilakukan secara pribadi, daripada di depan publik dan membahas kesalahan yang spesifik, bukan karakter seseorang.
5) Kondisi, fasilitas, dan pelayanan: Sediakan pegawai dengan kondisi kerja yang bersih, dan aman dan beban kerja yang masuk di akal. Beban kerja yang terlalu sedikit atau terlalu banyak sama-sama tidak baiknya bagi semangat kerja.
6) Proses interpersonal dan kelompok: Hubungan yang baik adalah salah satu syarat yang dibutuhkan untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, pemimpin dan pegawai sebaiknya memperhatikan dan mengimplementasikan faktor-faktor yang dapat memperkuat hubungan interpersonal tersebut, yang diantara: kepercayaan, ketertarikan, kesamaan, kemampuan berinteraksi.
7) Fungsi dan kebijakan Personalia: Sediakan program orientasi dan sosialisai awal untuk membantu pegawai merasa diterima dan dihargai oleh organisasi. Pastikan adanya sistem penilaian kinerja yang jelas dan fair, prosedur keluhan, sistem promosi, dan peluang/ kesempatan

pelatihan. Adakan pesta kerja secara teratur atau *retreat* perusahaan. Berlakukan organisasi praktik yang ramah keluarga. Promosi dari dalam menunjukkan bahwa talenta sudah ada dalam organisasi.

8) Menyediakan program bantuan pegawai dan kesehatan: Program bantuan karyawan (*Employee Assistance Programs*) merupakan program yang dirancang untuk membantu karyawan menangani masalah-masalah fisik, mental, emosional (termasuk stress) yang menurunkan kinerja. Setres sering berakibat *burnout*, sindrom yang ditandai kelelahan emosional, depersonalisasi dan menurunya prestasi personal. Orang yang mengalami *burnout*, mungkin akan takut kembali bekerja pada hari berikutnya, menarik diri dari organisasi, dan merasa tidak mampu dalam pekerjaanya.
9) Berfokus pada aspek positif: Berfokus pada hal-hal yang positif, berarti perusahaan/organisasi lebih menekankan/kelebihan pegawai, pengarahan dari hukuman, vitalitas dan pertumbuhan. Pendekatan terhadap kekuatan pegawai memiliki dukungan kuat karena orang suka menggunakan asset yang terbaiknya. Dalam konteks ini, kekuatan merupakan aktivitas dimana seorang pegawai menghasilkan kinerja dan konsisten, dan mendekati sempurna. Kekuatan terdiri atas keterampilan, pengetahuan dan talenta. Penghargaan finansial, baik yang berwujud gaji, upah, insentif, atau tunjakan sudah amat popular. Namun penghargaan non finansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan, atau

yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.11. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut hasil peneliti terdahulu:

Dengan pembahasan variabel X yang berbeda dan variabel Y yang sama serta objek yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Reiza Ahmad Mulyana Nur (2011), Program Studi Pendidikan Ekonomi/Tata Niaga, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Kelom Geulis Sheny Tasikmalaya".

Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif analis dengan teknik pengumpulan data yang dipergunakan berupa observasi, wawancara, penyebaran angket, studi kepustakaan, studi dokumentasi. Data yang diperoleh di olah dengan menggunakan uji regresi linear sederhana, uji korelasi, uji determinasi dan uji non determinasi serta uji t untuk menguji hipotesa penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y=24+0,65 X dan dari hasil uji koefisien korelasi

diperoleh nilai r= 0,73. Selanjutnya dari hasil uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh sistem pengupahan terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 53% sedangkan 47% lagi dipengaruhi faktor lain.

Pada uji hipotesa diperoleh t_{hitung} 5,65 dan t_{tabel} pada $\alpha = 0,10$ dan dk=28 adalah 1,313. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan berpengaruh secara siginifikan terhadap semangat kerja karyawan Perusahaan Kelom Geulis Sheny Tasikmalaya.

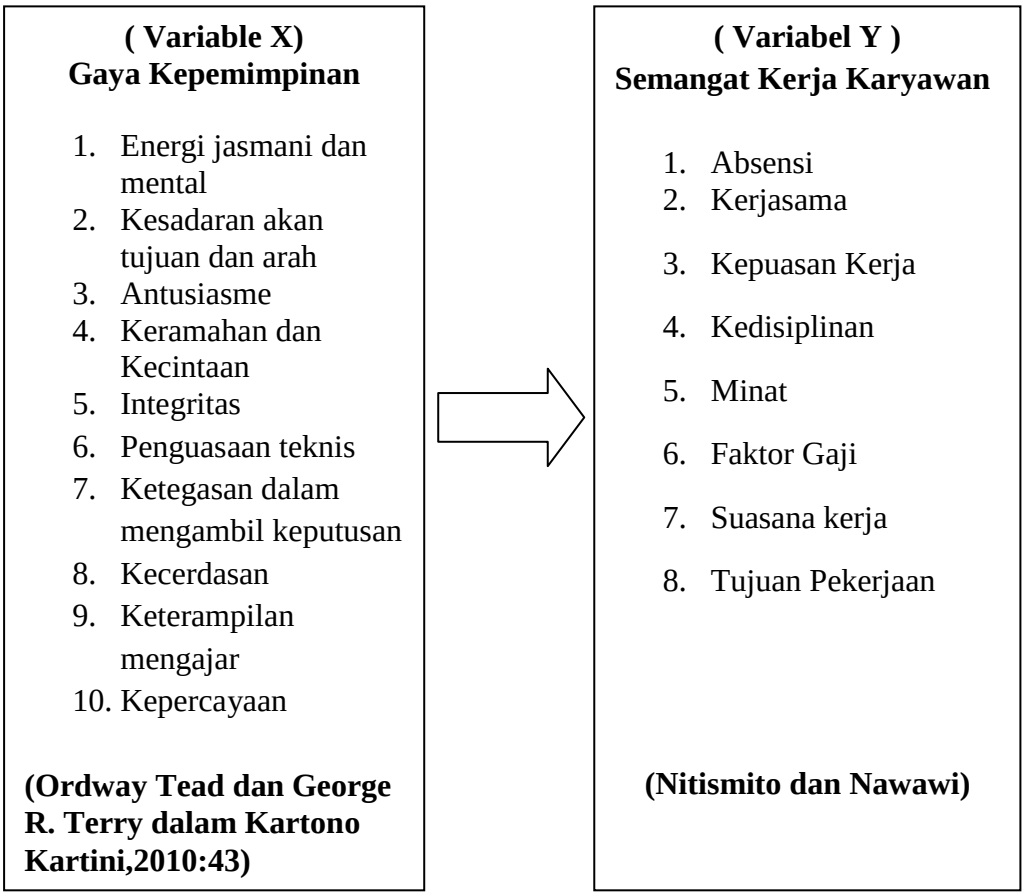
2.2 Kerangka Pemikiran

Disebuah lembaga organisasi perusahaan kepemimpinan berperan sangat penting, seorang pemimpin menjadi faktor yang menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi di perusahaan. Pemimpin harus mampu mengendalikan perubahan yang tidak diduga, mengkoreksi kesalahan – kesalahan sehingga sanggup membawa organisasi dengan tepat.

Tugas seorang pemimpin adalah bertanggung jawab untuk bekerja dengan atasannya bawahannya staff atau atasan lain dalam suatu organisasi. Semangat kerja adalah salah satu sikap yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan otomatis akan menimbulkan peningkatan produktivitas kerja maka semakin mendekati tujuan sebuah organisasi perusahaan dengan tepat.

Dengan uraian tersebut maka penulis dapat membuat kerangka pemikiran dengan seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan

yang sangat baik maka akan melibatkan timbulnya semangat kerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Srmangat Kerja Karyawan pada PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang akan digunakan penulis untuk melakukan penelitiannya dalam mencapai tujuan penelitian. Maka dari itu penulis harus menentukan metode apa yang akan dipakainya. Metode penelitian ini berperan penting karena cara yang digunakan untuk melakukan sebuah penelitian sehingga terdapat arah dan tujuan.

Menurut pendapat Deni Darmawan (2013:127) “metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.”

Metode yang ditinjau pada pemecahan masalah yang aktual ada saat ini. Data dari hasil penelitian dikumpulkan, disusun, diolah kemudian dianalisi dengan menggunakan instrument penelitian berupa wawancara dan angket (kuisoner) untuk mengetahui keadaan dari subjek yang akan diteliti pada masa sekarang.

3.1.1 Analisis Data

Pada bagian ini dijelaskan tentang teknik analisis fakta yang akan digunakan oleh si peneliti beserta alasannya Deni

darmawan, (2013:165). Tentunya alasan ini selalu dikaitkan dengan perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, sifat data, dan yang tidak kurang penting adalah dikaitkan dengan kemampuan peneliti, baik kemampuan akademis, keuangan, maupun waktu yang tersedia serta analisis statistik yang digunakan.

Analisis data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan analisis terhadap Gaya kepemimpinan di PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya
2. Melakukan tinjauan terhadap semangat kerja karyawan di PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya

Analisi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

   Menurut pendapat Sugiyono (2017: 147):

   > "analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum".

2. Analisis Verifikatif

   Penelitian verifikatif pada dasarnya digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, dimana uji hipotesis antara variabel akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode statistikayang relevan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017 : 8).

Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.Hasil penelitian ini merupakan pengujian dari teori atau hipotesis melalui perhitungan statistik dengan melakukan pengukuran secara linier serta menjelaskan hubungan kausal antar variabel, dimana hasil yang akan keluar adalah diterima atau ditolak. Dalam metode ini akan diamati secara seksama aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, sehingga diperoleh data primer yang menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data-data yang diperoleh selama penelitian akan diolah, dianalisis dan diproses dengan teori-teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti, dan dari gambaran objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

3.1.2 Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Sugiyono (2016:90)

> "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Menurut pendapat Deni Darmawan (2013:137) "populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas".

Jika data diambil dari populasi, maka akan memerlukan dana dan waktu yang cukup banyak sehingga dalam penelitian hal itu terlalu mahal.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang jadi populasi dalam penelitian penulis ini yaitu seluruh karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

Menurut pendapat Sugiyono (2016:91) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Maka sampel yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau yang disebut dengan sensus, sebanyak 30 orang karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

3.1.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data dengan menggunakan skala pengukuran *likerts*.

Menurut pendapat Sugiyono (2017 : 92):

> “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur

> tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif"

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan resepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomenal sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

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

3.1.3.1 Teknis analisis skala likert:

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu Skala Likert:

Tabel 3.1

Skala pengukuran *likert*

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

   Skor = Bobot Nilai x Frekuensi

3. Nilai terendah dan tertinggi

   A. Nilai terendah = jumlah responden, yaitu 30 orang. Maka nilai terendah adalah 30.

   B. Nilai tertinggi = jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai, 30 x 5 = 150.

4. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga dapat lima kategori penilaian. Jarak Interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$JI = \frac{(N1-N2)}{5}$$

$$JI = \frac{(150-30)}{5}$$

$$= 24$$

Keterangan:

JI = Jarak Interval

NI = Nilai Tertinggi

N2 = Nilai Terendah

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Kategori Nilai

Jarak Interval	Kategori
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori nilai, diolah.

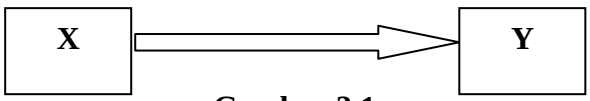
3.2 Operasional Variabel

Menurut pendapat Sugiyono (2016:38):

> "variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga siperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Menurut pendapat Kerlinger dalam Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa "variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya"

Penulis menggunakan dua variabel yang diamati, yaitu variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat).Gaya kepemimpinan sebagai variabel X, dan semnagat kerja karyawan sebagai variabel Y. Hubungan antara dua variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1

Paradigma Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel penelitian difungsikan ke dalam indikator hingga disusunnya kuisioner. Perhatikan table berikut ini:

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (variabel X)	1. Energi jasmani dan mental 2. Kesadaran akan tujuan dan arah 3. Antusiasme 4. Keramahan dan Kecintaan 5. Integritas 6. Penguasaan teknis 7. Ketegasan dalam mengambil keputusan 8. Kecerdasan 9. Keterampilan mengajar 10. Kepercayaan	Likert
Semangat Kerja Karyawan (variabel Y)	1. Absensi 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Kedisiplinan 5. Minat 6. Faktor Gaji 7. Suasana kerja 8. Tujuan Pekerjaan	Likert

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber-sumber pengumpulan data dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

   Menurut pendapat Sugiyono (2010:137) “sumber primer adalah sember data yang langsung memberikan data kepada pengumpul

data.” Data primer ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti atau pihak pertama.

2. Data Sekunder

   Menurut pendapat Sugiyono (2010:137) “sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data,misalnya lewat oranglain atau lewat dokumen”.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan data. Teknik yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data ini adalah dengan cara sebagai berikut:

a. Studi Lapangan

   Dengan studi lapangan penulis bertujuan untuk mengecek kebenaran data-data teoritis yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung ke tempat objek penelitian dengan cara sebagai berikut:

   1. Wawancara yaitu peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden dengan cara mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan.
   2. Kuesioner (angket) yaitu mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden agar mereka memberikan jawabannya.
   3. Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara diamati dan mempelajari laporan-

laporan dan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

Yang digunakan dalam penelitian ini daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden.Kuesioner tersebut harus diuji ke validitasannya dan ke reabilitasnya terlebih dahulu.

1. Uji Validitas

Menurut pendapat Agus dan Nano (2017:77)“uji validitas item adalah statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti”.

Uji validitaas dalam penelitian ini menggunakan analisis item dengan cara mengkorelassikan skor tiap butir dengan skor total. Jika item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Adapun syarat yang harus dipenuhi tersebut menurut Sugiyono (2017:126) adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien $r > 0{,}30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien $r < 0{,}30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct.* Pengujian realibilitas pada penelitian ini adalah internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrumen yag ada. Pengujian realibilitas internal akan menggunakan teknik *cronbach Alpha*. Suatu instrumen adalah reliabel secara internal jika koefisien *cronbach Alpha* lebih besar dari pada 0,6 (Husen Umar, 2002:125):

Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 Maka jawaban butir pertanyaan/pertanyaan variabel dikatakan *reliable*.

Menurut pendapat Agus dan Nano (2017:77) menyatakan bahwa "uji reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel".

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Menurut pendapat Deni Darmawan (2013:120) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian". Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta–fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

3.5.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut pendapat Sugiyono (2017:188):

> "analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapt digunakan untuk melakukan prediksi sebarapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah)".

Dalam pengujian ini digunakan persamaan Y` = a + bX , yaitu nilai taksiran hubungan fungsional variabel X dan variabel Y dalam satuan periode pengamatan.

Keterangan :

X = Gaya kepemimpinan (variabel dependen)

Y = Semangat Kerja Karyawan (variabel independen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Sehingga mempermudah untuk perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan SPSS.

3.5.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau koefisien penentu menurut Iqbal Hasan (2006:44) "angka untuk indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas X terhadap Variabel terikat Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien penentu berada antara 0 sampai 1 ($0 \leq KD \leq 1$). Maka kriteria koefisien determinasi adalah:

a) Jika nilai KD mendekati = 0, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan),

b) Jika nilai KD mendekati = 1, berarti pengaruhnya kuat antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan)

3.5.2.3 Uji parsial (T)

Ho : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji hipotesis dengan t test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017:184)

Menurut Ghozali (2012:98) dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti

bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1. Sejarah Perusahaan

PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang pengisian gas elpiji yang dimiliki oleh Ibu Etty Sumiaty dan berdiri sejak tanggal 25 Juli 2008 dan terletak dijalan raya karangnunggal Km. 17 Sukaraja Tasikmalaya Telepon (0265)566449. Dengan daerah seluas 8.000 M2 Terletak di atas tanah milik Wakaf Yayasan Sukapura. Nama perusahaan ini diambil dari nama anak pemilik perusahaan yaitu Saudara Gilang M. Ridwan selaku Direktur PT Giga Utama dan Saudara Galuh Pelingkan sebagai Manajer PT Giga Utama yang disatukan menjadi GIGA.

PT Giga Utama Sukaraja Tasikmalaya ini memiliki karyawan sebanyak 30 orang. 2 orang keuangan dan administrasi, 1 orang kepala operasional, 2 orang bagian teknisi, 16 orang operator produksi, 2 orang office boy, 1 orang coordinator dan 6 orang security/LKKK.

PT Giga Utama merupakan perusahaan jasa pengisian khususnya di bidang industry migas. Pt Giga Utama adalah

perusahaan terbatas yang bergerak di bidang jasa Pengangkutan dan Penimbunan gas Elpiji (SPBE) Sejak awal berdirinya sampai saat ini PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya, hanya melakukan pengisian tabung elpiji 3kg yang mencakup wilayah kota dan kabupaten Tasikmalaya dan wilayah tersebut ditetapkan oleh Pertamina.

4.1.1.2 Visi Misi Perusahaan

A. Visi SPBE PT Giga Utama

   Menjadikan Perusahaan SPBE yang terbaik dalam pelayanan pengangkutan dan pelayanan pengisian gas Elpiji.

B. Misi SPBE PT Giga Utama

   Menjadi Perusahaan yang kompetitif di bidang pengisian LPG dengan orientasi memenuhi kepuasan pelanggan dan mendukung program pemerintah dalam konversi minyak tanah.

4.1.2. Aspek Kegiatan Usaha

PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya bergerak dalam bidang pengisian tabung gas elpiji 3kg, yang mencakup wilayah kota dan kabupaten Tasikmalaya. Ada 8 agen yang telah ditetapkan oleh Pertamina untuk melakukan pengisian tabung gas di PT Giga Utama yaitu:

a. PT Berkah Manonjaya yang terletak di Jl. Pasar kulon no.69 Rt/Rw 007/002 Kelurahan Margaluyu Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya.
b. PT Syakira Utama yang terletak di Jl. Raya Cibeuti no.68 Kawalu/Cicariang.
c. PT Rhaudatul Muna yang terletak di Jl. Raya Timur No.38 Sukamulya Singaparna.
d. PT Rizkya Ardani yang terletak di Jl. Raya rumah sakit umum no.38 Empangsari Kota Tasikmalaya.
e. PT Mekar Usaha Jaya yang terletak di Kampung Sukamulya Rt/Rw 004/003 Kelurahan Sukasukur Kecamatan Cisayong Kabupaten Tasikmalaya.
f. PT Mutiara Sri Rengganis yang terletak di Jl. Raya ciawi bodas no.12 Rt/Rw 001/003 Kelurahan Mekarwangi Kecamatan Cisayong Kabupaten Tasikmalaya.
g. PT Tasik Gas Lestari yang terletak di Jl. Raya singaparna km.12 Kelurahan Cinta Raja Kecamatan Singaparna Kabupaten Tasikmalaya.
h. PT Kharisma Nizar Utama yang terletak di Jl. Mayor Elang subandar no.05 Nagasari Cipedes.

Dalam satu hari rata-rata ada 10-11 truk agen yang melakukan pengisian yang dalam satu truk terdapat 560 tabung gas elpiji 3kg. Bahan baku yang digunakan yaitu gas elpiji yang dipasok dari pertamina,

sedangkan alat-alat yang digunakan dalam pengisian gas elpiji ini yaitu pompa elpiji, tangki timbun, genset, fillinghad, pompa hydrant,rotogauge.

Proses pengisian gas elpiji ini terdiri dari berbagai rangkaian kegiatan yaitu:

1) Agen masuk ke pintu gerbang dan melaporkan DO (Delivery Order) ke security, kemudian security melihat tujuan pengambilan dan jumlah kuantity tabung disamakan dengan DO setelah sama security memasang saringan knalpot mobil agen
2) Supir agen mengambil SIP (surat ijin pengisian) dari security kemudian disampaikan ke kantor
3) Di kantor DO baru di cek kembali setelah mobil agen masuk ke filling hall
4) Di filling hall di cek kembali kuantity dan disamakan dengan SPP (surat pengantar pengisian) setelah sama, baru tabung diturunkan dari truk
5) Setelah tabung diturunkan dari truk lalu tabung diisi dengan gas elpiji, setelah itu masuk ke alat test kebocoran gas, kemudian lulus test alat kebocoran tabung baru bisa disegel dan di packing
6) Kemudian dicek kembali kuantity nya dan disamakan dengan yang ada di SPP
7) Setelah itu supir agen mengambil surat jalan dari kantor dan diserahkan ke security untuk pengecekan kembali.

4.1.2.1 Produk Gas LPG

Produk yang dimiliki oleh PT Giga Utama (SPBE) adalah Gas Elpiji 3kg.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi terbentuk karena adanya sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan diciptakannya struktur organisasi timbulnya ketertiban serta terjadinya hubungan baik antara atasan dengan bawahan dan antar bagian satu dengan yang lainnya.

Demikian pula dengan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya yang telah menetapkan struktur organisasinya dalam bentuk lini atau garis. Dimana dalam organisasi ini kekuasaan langsung dari atasan ke bawahan, sampai setiap karyawan mencakup didalamnya. Perintah yang berasal dari atasan ke bawahan dalam garis lurus. Jadi, antara pimpinan sampai pada setiap karyawan yang berada pada jabatan yang terendah, masing-masing dihubungkan dengan suatu garis wewenang atau komando.

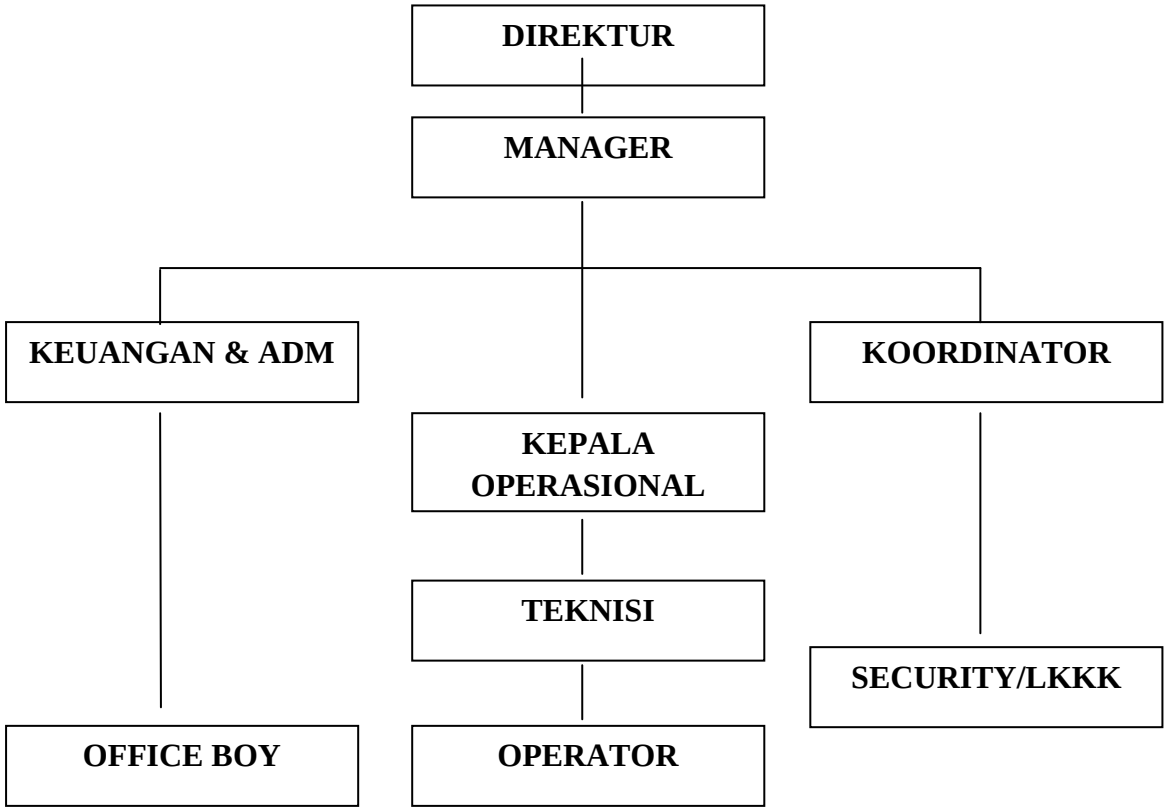
Dengan adanya struktur organisasi yang baik dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak baik serta keuntungan sebagai berikut:

1) Pimpinan dengan mudah dapat mengetahui tugas setiap bawahannya
2) Dapat melaksanakan pembagian kerja dengan tepat dan jelas

Menunjang tata hubungan dan mekanisme organisasi.

4.1.3.1 Gambar Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi yang digunakan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya

Sumber : PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya

4.1.3.2 Uraian Pekerjaan

Adapun uraian tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama

   Direktur utama perusahaan dipegang oleh pemilik perusahaan yang mempunyai tugas memerintahkan untuk mengembangkan perusahaan Direktur.

2. Direktur

   Direktur mempunyai tugas memerintahkan untuk mengembangkan perusahaan kepada Manager.

3. Manager

   Manager bertugas untuk mengawasi staff dibawahnya dan mengembangkan perusahaan.

4. Keuangan & Administrasi

   Bagian keuangan dan administrasi bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan dan mempunyai tugas sebagai berikut:

   1. Tugas Umum

      - Melakukan kegiatan yang bersifat menunjang opeerasional SPBE.
      - Melakukan kegiatan pembukuan keuangan, tagihan, pembayaran dan inventarisir asset perusahaan.
      - Melakukan pengawasan kegiatan kerja staff dibawahnya.

- Melakukan koordinasi dengan divisi terkait.
- Bertanggung jawab atas effisiensi keuangan.

2. Tugas Utama

A. Front Office

- Bertanggung jawab atas kelancaran proses pengambilan LPG oleh Agen.
- Mencatat nomor SA dan LO.
- Melakukan proses GI dan GR real time.

B. Keuangan

- Bertanggung jawab kepada kepala divisi Administrasi dan Keuangan.
- Mencatat dan mengajukan semua kebutuhan anggaran kepada Direksi setelah diketahui oleh Manager.
- Mencatat semua pengeluaran *patty cash* yang telah diketahui oleh manager dan disetujui oleh Direksi.
- Melaporkan dan mengirimkan bukti kas keluar kepada Direksi setelah diketahui oleh Manajer.

5. Kepala Operasional

Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan dan mempunyai tugas sebagai berikut:

a) Mengawasi kegiatan operasional operator dan teknisi
b) Menangani komplen (internal atau eksternal)
c) Mengembangkan perusahaan

6. Teknisi

    1. Tugas Umum

    - Melakukan kegiatan yang bersifat menunjang operasional SPBE.
    - Melaksanakan pengawasan kegiatan kerja staff dibawahnya.
    - Melakukan koordinasi dengan department terkait.

    2. Tugas Utama

    - Bertanggung jawab kepada Kepala Departement Filling Plant.
    - Bertanggung jawab terhadap alat inventaris perusahaan.
    - Melakukan pembersihan dan pengecekan secara berkala terhadap Filling Machine agar proses produksi berjalan lancar.
    - Melakukan pengecekan terhadap sarana dan fasilitas kantor serta Filling Hall.
    - Melaksanakan perbaikan mesin setelah ada persetujuan dari Manajer.
    - Tidak diperbolehkan melakukan perubahan setting mesin tanpa persetujuan Direksi.

7. Operator

    a) Membongkar tabung dari mobil agen
    b) Mengisi tabung agen
    c) Memuat kembali tabung agen

8. Koordinator

   Bertugas mengawas kinerja security

9. Security/LKKK

   a) Bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan dan sekitarnya
   b) Bertaggung jawab atas keselamatan, keamanan serta asset perusahaan
   c) Melakukan koordinasi dengan unsur terkait apabila ada suatu kejadian
   d) Membuat jadwal kerja security/LKKK
   e) Melaksanakan pemeriksaan terhadap keluar masuk kendaraan, barang dan orang
   f) Mengatur lalu llintas kendaraan yang keluar masuk perusahaan
   g) Mencatat identitas tamu dan mengganti dengan visitor(tanda pengenal tamu)
   h) Mengingatkan tamu,supir agen untuk mentaati peraturan selama di lingkungan SPBE
   i) Melarang bagi yang tidak berkepentingan memasuki area SPBE dan patrol sekitar secara berkala juga teliti

10. Office Boy

   a) Melaksanakan pembersihan area staff dan area perusahaan

b) Melaksanakan evaluasi mengenai kebersihan, pemeliharaan di lingkungan perusahaan
c) Melaksanakan semua tugas dan kewajiban sesuai dengan SOP
d) Mencatat setiap kebutuhan semua keperluan barang untuk kebersihan
e) Bertanggung jawab atas semua dokumen/arsip perusahaan yang sudah tidak layak pakai dimusnahkan (dibakar diluar area SPBE) Menjaga dan tidak membocorkan dokumen/ arsip rahasia perusahaan

4.1.4. Data Kepegawaian

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner sehingga diperoleh data responden yang dibagi berdasarkan kelompok unit kerja, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Unit Kerja

   Unit kerja adalah suatu regu kerja pada perusahaan/ organisasi yang dikumpulkan berdasarkan jabatan yang dimiliki. Berikut data responden pada perusahaan/organisasi berdasarkan unit kerja:

Tabel 4.1

Unit Kerja Responden

No	Unit Kerja	Jumlah
1.	Kepala Operasional	1
2.	Keuangan & Adm	2
3.	HSE	1
4.	Teknisi	2
5.	Operator	16
6.	Office Boy	2
7.	Security/LKKK	6
Total		**30**

Sumber: PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan pembeda antara perilaku seseorang sehingga menjadi aktivitas pembeda untuk penempatan kegiatan karyawan.

Berikut data responden pada perusahaan/ organisasi berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	30
2.	Perempuan	0
Total		**30**

Sumber: PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

3. Usia

Berikut data responden pada perusahaan/organisasi berdasarkan Tingkat Pendidikan:

Tabel 4.3

Usia Responden

No	Usia	Jumlah
1.	18-25 Tahun	4
2.	26-33 Tahun	10
3.	> 34	16
Total		**30**

Sumber: PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu pantulan atau cermin seseorang dalam kemampuan secara tindakan atau berfikir dalam bentuk kinerja.

Berikut data responden pada perusahaan/ organisasi berdasarkan Tingkat Pendidikan:

Tabel 4.4

Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	4
2.	SMP/SLTP	4
3.	SMA/SMK	21
4.	S1	1
Total		**30**

Sumber: PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

5. Masa Kerja

Masa Kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Berikut data responden pada perusahaan/organisasi berdasarkan Masa Kerja:

Tabel 4.5

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah
1.	< 1 Tahun	0
2.	1-5 Tahun	2
3.	> 6	28
Total		**30**

Sumber: PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

4.1.5. Fasilitas yang Dimiliki

PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya yang bergerak dibidang pengisian gas elpiji 3kg juga mempunyai fasilitas-fasilitas diantaranya fasilitas umum dan fasilitas operasional.

4.1.5.1 Fasilitas Umum

Fasilitas umum adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melanjarkan pelaksanaan suatu usaha. Di era modern seperti saat ini fasilitas merupakan hal yang sangat penting. Baik itu fasilits yang disediakan oleh pemerintah maupun swasta untuk kepentingan bersama dalam penggunaan sehari-hari. Fasilitas umum yang dimiliki oleh PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya adalah:

Tabel 4.6

Fasilitas Umum PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

NO	Fasilitas	Jumlah
1.	Gedung Kantor	1
2.	Ruang Direktur	1
3.	Ruang meeting	1
4.	Mushola	1
5.	Toilet	4

Sumber: PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

4.1.5.2 Fasilitas Operasional

Fasilitas Operasional merupakan fasilitas yang menunjang untuk kegiatan kerja. Fasilitas Operasional yang dimiliki oleh PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya adalah:

Tabel 4.7
Fasilitas Operasional PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

NO	Fasilitas	Jumlah
1.	Komputer	4
2.	Mobil	1

Sumber: PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaan Variabel Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang dilaksanakan PT Giga Utama SPBE Sukaraja Tasikmalaya,penulis melakukan rekapitulasi jawaban responden dari seluruh pernyataan angket yang telah disebarkan kepada 30 orang karyawan dengan jumlah 10 angket. Untuk mengetahui hasil jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan (variabel X), penulis melakukan rekapitulasi jawaban responden dari seluruh pernyataan angket penelitian.

4.2.1.1 Tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan

Pernyataan dari Gaya Kepemimpinan (Variabel X) ada10 pernyataan dan 5 jawaban. Kategori nilai untuk setiap pernyataan dari

penilaian variabel tehadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Kategori Nilai

Jarak Interval	Kategori
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data yang diolah

Untuk mengetahui tanggapan-tanggapan dari responden dengan jumlah 30 orang mengenai setiap butir-butir pernyataan variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai

"Pada pelaksanaan sehari-hari, pimpinan selalu menyarankan kegiatan jasmani dan rohani antar karyawan."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	76,67
Setuju	4	7	28	23,33
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**143**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.9 diperoleh tanggapan responden yang dengan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang, jumlah skor 115 atau 76,67%, jawaban setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 28 atau 23,33%, tidak ada

yang menjawab kurang setuju atau 0,00%, tidak ada yang menjawab tidak setuju atau 0,00% dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.9 adalah 143, yang berarti pernyataan untuk butir tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.10

Tanggapan responden mengenai

"Pimpinan tidak selalu mempunyai keyakinan/kesadaran terhadap apa yang dikerjakan."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	13,33
Setuju	4	0	0	0,00
Kurang Setuju	3	8	24	26,67
Tidak Setuju	2	10	20	33,33
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	26,67
Jumlah		**30**	**72**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.10 tanggapan responden jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 20 atau 13,33%,tidak ada yang menjawab setuju atau 0,00%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 24 atau 26,67%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang,jumlah skor 20 atau 33,33%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 8 atau 26,67%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.10 adalah 72, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori cukup baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.11

Tanggapan responden mengenai

"Pimpinan sangat antusiasme terhadap pekerjaan Bapak/Ibu."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30,00
Setuju	4	19	76	63,33
Kurang Setuju	3	1	3	3,33
Tidak Setuju	2	1	2	3,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**126**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.11 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau 30,00%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang,jumlah skor 76 atau 63,33%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau 3,33%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang,jumlah skor 2 atau 3,33%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.11 adalah 126, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.12

Tanggapan responden mengenai

"Pimpinan yang ramah akan menimbulkan semangat dalam bekerja."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,33
Setuju	4	19	76	63,33
Kurang Setuju	3	1	3	3,33
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**129**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.12 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau 33,33%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang,jumlah skor 76 atau 63,33%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau 3,33%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.12 adalah 129, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai

"Pimpinan selalu terbuka tentang masalah pekerjaan terhadap karyawan."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,00
Setuju	4	21	84	70,00
Kurang Setuju	3	0	0	0,00
Tidak Setuju	2	3	6	10,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**120**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.13 diperoleh tanggapan responden dengan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 30 atau 20,00%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang,jumlah skor 84 atau 70,00%, tidak ada yang menjawab kurang setuju atau 0,00%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 6 atau 10,00%, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel

4.13 adalah 120, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.14

Tanggapan responden mengenai

"Pimpinan selalu memperhatikan proses kinerja yang terjadi antar individu karyawan dalam pekerjaan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,00
Setuju	4	23	92	76,67
Kurang Setuju	3	1	3	3,33
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**125**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.14 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 30 atau 20,00%, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang,jumlah skor 92 atau 76,67%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau 3,33%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.14 adalah 125, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai

"Keputusan yang diambil oleh pimpinan telah disepakati oleh karyawan."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30,00
Setuju	4	18	72	60,00
Kurang Setuju	3	3	9	10,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**126**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.15 diperoleh tanggapan responden yang dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau 30,00%, yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, jumlah skor 72 atau 60,00%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau 10,00%, tidak ada yang menjawab tidak setuju atau 0,00% dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.15 adalah 126, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.16

Tanggapan responden mengenai

"Pemimpin yang cerdas memiliki pengetahuan yang luas."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,00
Setuju	4	21	84	70,00
Kurang Setuju	3	3	9	10,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**123**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.16 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 30 atau 20,00%, yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, jumlah skor 84 atau 70,00%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau 10,00%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.16 adalah 123, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai

"Pemimpin yang terampil dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36,67
Setuju	4	14	56	46,67
Kurang Setuju	3	5	15	16,67
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**126**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.17 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau 36,67%, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 56 atau 46,67%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 15 atau 16,67%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.17 adalah 126, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai

"Kepercayaan antar pimpinan dan karyawan terjalin di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	13,33
Setuju	4	2	8	6,67
Kurang Setuju	3	7	21	23,33
Tidak Setuju	2	14	28	46,67
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	10,00
Jumlah		**30**	**80**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.18 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 20 atau 13,33%, yang menjawab setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 8 atau 6,67%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 21 atau 23,33%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 28 atau 46,67% yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 3 atau 10,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.18 adalah 80, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori cukup baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2. Dapat disimpulkan penilaian indikator,tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan adalah:

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	TARGET SKOR	TARGET TERCAPAI	KRITERIA
1	Pada pelaksanaan sehari-hari, pimpinan selalu menyarankan kegiatan jasmani dan rohani antar karyawan.	126-150	143	Sangat Baik
2	Pimpinan tidak selalu mempunyai keyakinan/kesadaran terhadap apa yang dikerjakan.	54-77	72	Kurang
3	Pimpinan sangat antusiasme terhadap pekerjaan Bapak/Ibu.	126-150	126	Sangat Baik
4	Pimpinan yang ramah akan menimbulkan semangat dalam bekerja.	126-150	129	Sangat Baik
5	Pimpinan selalu terbuka tentang masalah pekerjaan terhadap karyawan.	102-125	120	Baik
6	Pimpinan selalu memperhatikan proses kinerja yang terjadi antar individu karyawan dalam pekerjaan	102-125	125	Baik
7	Keputusan yang diambil oleh pimpinan telah disepakati oleh karyawan.	126-150	126	Sangat Baik
8	Pemimpin yang cerdas memiliki pengetahuan yang luas.	102-125	123	Baik
9	Pemimpin yang terampil dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan.	126-150	126	Sangat Baik
10	Kepercayaan antar pimpinan dan karyawan terjalin di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja.	78-101	80	Cukup Baik
Jumlah		126-150	1170	Sangat Baik
Rata-rata		102-125	107,273	Baik

Sumber: Hasil Olah Kuesioner

Pada tabel 4.19 dapat diperoleh jumlah skor rata-rata tanggapan responden mengenai 10 pernyataan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan adalah 107,273. Kesimpulan hasil tersebut dapat diambil bahwa Gaya Kepemimpinan pada PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmlaya dikategorikan baik.

4.2.2. Pelaksanaan Variabel Semangat Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai semangat kerja karyawan yang dilaksanakan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya,penulis melakukan rekapitulasi jawaban responden dari seluruh pernyataan angket yang telah disebarkan kepada 30 orang karyawan dengan jumlah 10 angket. Untuk mengetahui hasil jawaban responden mengenai semangat kerja karyawan (variabel Y), penulis melakukan rekapitulasi jawaban responden dari seluruh pernyataan angket penelitian.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja Karyawan

Pernyataan dari variabel Semangat Kerja Karyawan (Variabel Y) ada 10 pernyataan dan 5 jawaban. Untuk mengetahui jawaban responden dari setiap item pernyataan-pernyataan mengenai semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.20

Tanggapan responden mengenai

"Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,00
Setuju	4	17	68	56,67
Kurang Setuju	3	6	18	20,00
Tidak Setuju	2	1	2	3,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**118**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.20 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 30 atau 20,00%, yang menjawab setuju sebanyak 17 orang,jumlah skor 68 atau 56,67%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 18 atau 20,00%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau 3,33%, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.20 adalah 118, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.21

Tanggapan responden mengenai

"Bapak/Ibu yakin, pemberian gaji yang memadai dapat menimbulkan semangat dalam bekerja"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	46,67
Setuju	4	13	52	43,33
Kurang Setuju	3	3	9	10,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**131**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.21 diperoleh tanggapan responden yang dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 70 atau 46,67%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang,jumlah skor 52 atau 43,33%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau 10,00%, tidak ada yang menjawab tidak setuju atau 0,00% dan tidakada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.21 adalah 131, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.22

Tanggapan responden mengenai

"Bapak/Ibu merasa bangga dengan pekerjaan ini."

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	43,33
Setuju	4	14	56	46,67
Kurang Setuju	3	3	9	10,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**130**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.22 diperoleh tanggapan responden yang dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 65 atau 43,33%, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang,jumlah skor 56 atau 46,67%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau 10,00%, tidak ada yang menjawab tidak setuju atau 0,00% dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.22 adalah sejumlah 130, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.23

Tanggapan responden mengenai

"Sepengetahuan Bapak/Ibu Absensi berlaku di perusahaan ini"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,33
Setuju	4	13	52	43,33
Kurang Setuju	3	5	15	16,67
Tidak Setuju	2	2	4	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**121**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.23 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau 33,33%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang,jumlah skor 52 atau 43,33%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 15 atau 16,67%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 4 atau 6,67%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.23 adalah 121, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.24

Tanggapan responden mengenai

"Tidak ada teguran bagi karyawan yang selalu datang terlambat"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	13,33
Setuju	4	2	8	6,67
Kurang Setuju	3	4	12	13,33
Tidak Setuju	2	15	30	50,00
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	16,67
Jumlah		**30**	**75**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.24 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 20 atau 13,33%, yang menjawab setuju sebanyak 2 orang,jumlah skor 8 atau 6,67%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 12 atau 13,33%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang, jumlah skor 30 atau 50,00%, yang menjawabsangat tidak setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 5 atau 16,67%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.24 adalah sejumlah 75, yang berarti pernyataan tersebut termasuk dalam kategori tidak baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.25

Tanggapan responden mengenai

"Para karyawan selalu meninggalkan tugasnya pada jam kerja"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,67
Setuju	4	4	16	13,33
Kurang Setuju	3	6	18	20,00
Tidak Setuju	2	11	22	36,67
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	23,33
Jumlah		**30**	**73**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.25 diperoleh tanggapan responden yang dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 10 atau 6,67%, yang menjawab setuju sebanyak 4 orang,jumlah skor 16 atau 13,33%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, jumlah skor 18 atau 20,00%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 22 atau 36,67%, yang menjawabsangat tidak setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 7 atau 23,33%. Total jumlah skor yang

pada tabel 4.25 adalah 73, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori tidak baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.26

Tanggapan responden mengenai

"Bapak/Ibu merasa bahwa rekan kerja memahami Anda"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,67
Setuju	4	16	64	53,33
Kurang Setuju	3	9	27	30,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**116**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.26 diperoleh tanggapan responden yang dengan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 25 atau 16,67%, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang,jumlah skor 64 atau 53,33%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 27 atau 30,00%, tidak ada yang menjawab tidak setuju atau 0,00% dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.26 adalah sejumlah 116, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.27

Tanggapan responden mengenai

"Bapak/Ibu sangat senang bekerja di perusahaan ini"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	50,00
Setuju	4	14	56	46,67
Kurang Setuju	3	1	3	3,33
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**134**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.27 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang, jumlah skor 75 atau 50,00%, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang,jumlah skor 56 atau 46,67%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau 3,33%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.27 adalah 134, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2.

Tabel 4.28

Tanggapan responden mengenai

"Bapak/Ibu sangat berminat untuk bekerja di perusahaan ini"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	46,67
Setuju	4	13	52	43,33
Kurang Setuju	3	3	9	10,00
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**131**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.28 diperoleh tanggapan responden yang dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 70 atau 46,67%, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang,jumlah skor 52 atau 43,33%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 9 atau 10,00%, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau 0,00% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang terdapat pada tabel 4.28 adalah 131, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Tabel 4.29

Tanggapan responden mengenai

"Bapak/Ibu mempunyai tugas yang mulia untuk bekerja di perusahaan ini"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	43,33
Setuju	4	15	60	50,00
Kurang Setuju	3	2	6	6,67
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		**30**	**131**	**100,00**

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Menurut tabel 4.29 diperoleh tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 65 atau 43,33%, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang,jumlah skor 60 atau 50,00%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau 6,67%, tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju atau 0,00%. Total jumlah skor yang pada tabel 4.29 adalah 131, yang berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik terdapat pada halaman 38 tabel 3.2

Dapat disimpulkan mengenai penilaian indikator pada table-tabel tersebut, maka diketahui tanggapan responden mengenai Semangat Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	TARGET SKOR	TARGET TERCAPAI	KRITERIA
1	Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik.	102-125	118	Baik
2	Bapak/Ibu yakin, pemberian gaji yang memadai dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.	126-150	131	Sangat Baik
3	Bapak/Ibu merasa bangga dengan pekerjaan ini.	126-150	130	Sangat Baik
4	Sepengetahuan Bapak/Ibu Absensi berlaku di perusahaan ini.	102-125	121	Baik
5	Tidak ada teguran bagi karyawan yang selalu datang terlambat.	78-101	75	Cukup Baik
6	Para karyawan selalu meninggalkan tugasnya pada jam kerja.	54-77	73	Kurang
7	Bapak/Ibu merasa bahwa rekan kerja memahami Anda.	102-125	116	Baik
8	Bapak/Ibu sangat senang bekerja di perusahaan ini.	126-150	134	Sangat Baik
9	Bapak/Ibu sangat berminat untuk bekerja di perusahaan ini.	126-150	131	Sangat Baik
10	Bapak/Ibu mempunyai tugas yang mulia untuk bekerja di perusahaan ini.	126-150	131	Sangat Baik
Jumlah		126-150	1160	Sangat Baik
Rata-rata		102-125	106,364	Baik

Sumber: Hasil Olah Kuesioner

Pada tabel 4.30 dapat diperoleh jumlah skor rata-rata tanggapan responden mengenai 10 pernyataan yang berhubungan dengan Semangat

Kerja Karyawan adalah 106,364. Kesimpulan hasil tersebut dapat diambil bahwa Semangat Kerja Karyawan pada PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmlaya dikategorikan baik.

4.2.3. Analisis Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukan bahwa variabel yang di ukur peneliti memang variabel.

Uji validitaas dalam penelitian ini menggunakan analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Jika item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Jika dalam penelitian ini item yang memenuhi syarat maka item tersebut akan diteliti lebih lanjut. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan. Untuk menggunakan uji validitas ini menggunakan program SPSS dan penulis menggunakan jenis IBM SPSS *Statistic* 25.

Adapun syarat yang harus dipenuhi tersebut menurut Sugiyono (2017:126) adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien r >0,30 maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien r <0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut peneliti menggunakan 30 orang responden dan 10 pernyataan dalam pengujian validitas di PT Giga Utama (SPBE)

Sukaraja Tasikmalaya, didapatkan hasil uji validitas dari Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.31

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Pada pelaksanaan sehari-hari, pimpinan selalu menyarankan kegiatan jasmani dan rohani antar karyawan.	0,327	0,30	Valid
2	Pimpinan tidak selalu mempunyai keyakinan/kesadaran terhadap apa yang dikerjakan.	0,771	0,30	Valid
3	Pimpinan sangat antusiasme terhadap pekerjaan Bapak/Ibu.	0,639	0,30	Valid
4	Pimpinan yang ramah akan menimbulkan semangat dalam bekerja.	0,729	0,30	Valid
5	Pimpinan selalu terbuka tentang masalah pekerjaan terhadap karyawan.	0,476	0,30	Valid
6	Pimpinan selalu memperhatikan proses kinerja yang terjadi antar individu karyawan dalam pekerjaan	0,609	0,30	Valid
7	Keputusan yang diambil oleh pimpinan telah disepakati oleh karyawan.	0,524	0,30	Valid
8	Pemimpin yang cerdas memiliki pengetahuan yang luas.	0,456	0,30	Valid
9	Pemimpin yang terampil dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan.	0,623	0,30	Valid
10	Kepercayaan antar pimpinan dan karyawan terjalin di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja.	0,653	0,30	Valid

Sumber: Data yang Diolah

Menurut tabel 4.31 dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung > r kritik dengan ketentuan r kritik sebesar 0,30 maka butir pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinantersebut valid dan butir pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan menyatakan sah diuji.

Berikut peneliti menggunakan 30 orang responden dalam pengujian validitas di PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya,

Tabel. 4.32

Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik.	0,434	0,30	Valid
2	Bapak/Ibu yakin, pemberian gaji yang memadai dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.	0,496	0,30	Valid
3	Bapak/Ibu merasa bangga dengan pekerjaan ini.	0,635	0,30	Valid
4	Sepengetahuan Bapak/Ibu Absensi berlaku di perusahaan ini.	0,566	0,30	Valid
5	Tidak ada teguran bagi karyawan yang selalu datang terlambat.	0,763	0,30	Valid
6	Para karyawan selalu meninggalkan tugasnya pada jam kerja.	0,669	0,30	Valid
7	Bapak/Ibu merasa bahwa rekan kerja memahami Anda.	0,464	0,30	Valid
8	Bapak/Ibu sangat senang bekerja di perusahaan ini	0,607	0,30	Valid
9	Bapak/Ibu sangat berminat untuk bekerja di perusahaan ini.	0,439	0,30	Valid
10	Bapak/Ibu mempunyai tugas yang mulia untuk bekerja di perusahaan ini.	0,415	0,30	Valid

Sumber: Data yang Diolah

Menurut tabel 4.32 dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung > r kritik dengan ketentuan r kritik sebesar 0,30 maka butir pernyataan dari variabel Semangat Kerja Karyawan tersebut valid dan butir pernyataan dari variabel Semangat Kerja Karyawn menyatakan sah diuji.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Pengujian realibilitas pada penelitian ini adalah internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrumen yag ada. Pengujian realibilitas internal akan menggunakan teknik *cronbach Alpha*. Suatu instrumen adalah reliabel secara internal jika koefisien *cronbach Alpha* lebih besar dari pada 0,6(Husen Umar, 2002:125)

1. Jika nilai *Cronbach Alpha*> 0,60 Maka jawaban butir pertanyaan/pertanyaan variabel dikatakan *reliable*.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha*< 0,60 Maka jawaban butir pertanyaan/pertanyaan variabel dikatakan tidak*reliable*.

1. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.33

Perhitungan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	11

Sumber: Data yang Diolah

Menurut tabel 4.33 dapat diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,741. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,741> 0,6 dapat dinyatakan bahwa pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan

Tabel. 4.34

Perhitungan Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	11

Sumber: Data yang Diolah

Menurut tabel 4.34 dapat diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Semangat Kerja Karyawan adalah 0,734. Variabel Semangat Kerja Karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,734> 0,6 dapat dinyatakan bahwa pernyataan dari variabel Semangat Kerja Karyawan adalah reliabel.

4.2.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisiendeterminasidengan symbol r^2merupakan proposi variabelitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik.

Koefisien determinasi atau koefisien penentu menurut Iqbal Hasan (2006:44) "angka untuk indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas X terhadap Variabel terikat Y.Berikut ini merupakan tabel hasil Uji Koefisien Determinasi yaitu:

Tabel 4.35

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612[a]	,374	,352	3,65841
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data yang Diolah

Menurut tabel 4.35 hasil penelitian yang diperoleh nilai r yaitu 0,612. Maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi r^2 yang hasilnya dinyatakan dalam persentase adalah sebagai berikut:

KD = $(0,612)^2$ x 100%

= 0,3745 x 100

= 37,45%

Hasil dari perhitungan tersebut dapat diperoleh nilai r^2 yaitu 37,45%. Berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh sebesar 37,45% terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya. Sedangkan 62,55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan oleh peneliti

4.2.3.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas atau independen terhadap vaiabel terikat atau

dependen. Penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Untuk mengetahui persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dari tabel hasil dengan mengguanakan IBM SPSS Statistics 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,137	6,034		2,343	,026
X	,629	,154	,612	4,090	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang Diolah

Menurut tabel 4.36 maka diperoleh bilangan konstanta (a) yaitu 14,137 dan koefisien variabel (b) Gaya Kepemimpinan sebesar 0,629. Selanjutnya dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$Y = a + bX$
$Y = 14,137 + 0,629\ X$

Dari persamaan regresi diatas, maka disimpulkan dari masing-masing variabel adalah:

1. Konstanta sebesar 14,137 dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka Semangat Kerja Karyawan akan sebesar 14,137.
2. Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,629 dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan presepsi terhadap variabel Gaya

Kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,629 satuan.

4.2.4 Uji Hipotesis

4.2.4.1 Uji T

Uji hipotesis dengan t test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Berikut untuk mengetahui signifikan atau tidaknya:

3. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
4. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut ini perhitungan uji t dengan table dibawah ini:

Tabel 4.37

Perhitungan Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,137	6,034		2,343	,026
	X	,629	,154	,612	4,090	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.37 hasil perhitungan uji t diketahui nilai t hitung sebesar 4,090. Dan untuk mencari nilai t tabel dilakukan perhitungan sebagai berikut:

T tabel = n-k

= 30-2

=28

= 1,70113

Menurut hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,090 >1,70113 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan pada PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya.

4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan di lapangan bahwa Gaya Kepemimpinan PT. Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya berjalan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis, pengolahan data dan pembahasan yang telah disusun pada bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Gaya Kepemimpinan pada PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya dikatakan sudah sangat baik, hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden dari penyebaran kuesioner gaya kepemimpinan
2. Semangat Kerja Karyawan di PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya selama ini dikategorikan sudah baik, hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden dari penyebaran kuesioner semangat kerja karyawan
3. Pada uji hipotesa dengan menggunakan uji t menyatakan bahwa t_{hitung} = 4,090 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,70113 pada α 0,05. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah disampaikan, saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya

   Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar ke responden dan diisi oleh semua responden PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya, dapat diketahui bahwa pimpinan melaksanakan Gaya Kepemimpinan dengan baik, sehingga dengan gaya pimpinan yang baik lebih meningkatkan Semangat Kerja Karyawan dan tercapainya tujuan bersama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan, karena dengan semakin baik Semangat Kerja Karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aksara Umar, Husein. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.

Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.

Basuki, Agus Tri dan Prawoto,Nano. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Posdakarya.

Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta
Feriyanto, Andri dan Endang S. Triana. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: MEDIATERA.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Hasan, Iqbal. (2006). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.

Kaswan. (2016). *Peak Performance*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
----------.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
----------.(2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.

Supomo R dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.

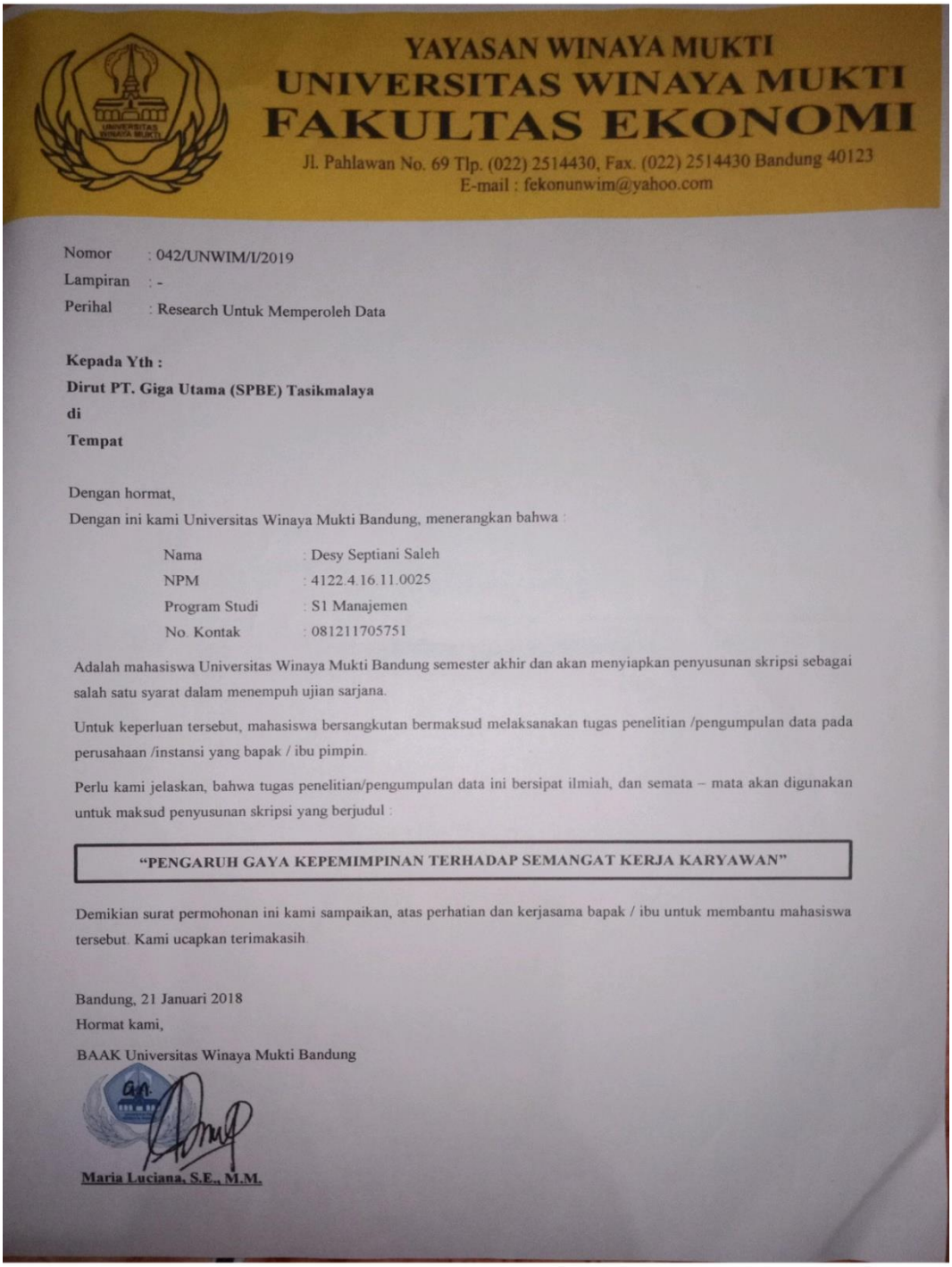
Terry, George R. (2009). *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Jakarta : PT Bumi. Pengertian MSDM melalui: *https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6346/Bab%202.pdf?sequence=10*

Nawawi melalui:
file:///C:/Users/Ultimate/Downloads/16809-17055-1-PB%20(1).pdf

Nitisemito melalui:
http://www.psikologizone.com/2011/01/definisi-teori-semangat-kerja/20jan2019/11.15wib)

LAMPIRAN 1

Surat Permohonan Izin Penelitian



YAYASAN WINAYA MUKTI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Pahlawan No. 69 Tlp. (022) 2514430, Fax. (022) 2514430 Bandung 40123
E-mail : fekonunwim@yahoo.com

Nomor : 042/UNWIM/I/2019
Lampiran : -
Perihal : Research Untuk Memperoleh Data

Kepada Yth :
Dirut PT. Giga Utama (SPBE) Tasikmalaya
di
Tempat

Dengan hormat,
Dengan ini kami Universitas Winaya Mukti Bandung, menerangkan bahwa :

Nama	: Desy Septiani Saleh
NPM	: 4122.4.16.11.0025
Program Studi	: S1 Manajemen
No. Kontak	: 081211705751

Adalah mahasiswa Universitas Winaya Mukti Bandung semester akhir dan akan menyiapkan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana.

Untuk keperluan tersebut, mahasiswa bersangkutan bermaksud melaksanakan tugas penelitian /pengumpulan data pada perusahaan /instansi yang bapak / ibu pimpin.

Perlu kami jelaskan, bahwa tugas penelitian/pengumpulan data ini bersipat ilmiah, dan semata – mata akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi yang berjudul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN"

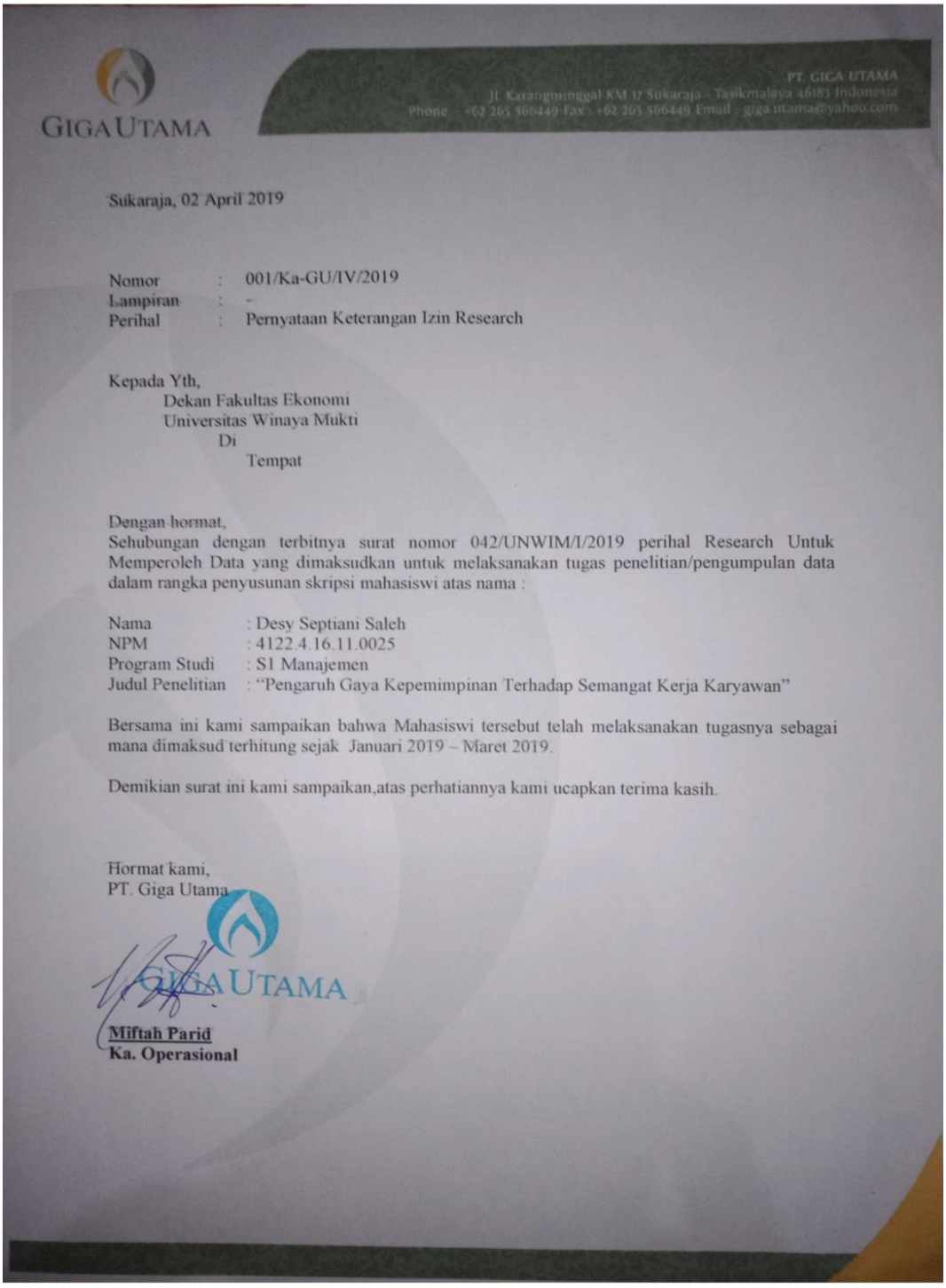
Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama bapak / ibu untuk membantu mahasiswa tersebut. Kami ucapkan terimakasih.

Bandung, 21 Januari 2018
Hormat kami,
BAAK Universitas Winaya Mukti Bandung

Maria Luciana, S.E., M.M.

LAMPIRAN 2

Surat Balasan Penelitian



GIGA UTAMA

PT. GIGA UTAMA
Jl. Karangnunggal KM 37 Sukaraja - Tasikmalaya 46183 Indonesia
Phone : +62 265 566449 Fax : +62 265 566449 Email : giga.utama@yahoo.com

Sukaraja, 02 April 2019

Nomor : 001/Ka-GU/IV/2019
Lampiran : -
Perihal : Pernyataan Keterangan Izin Research

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Winaya Mukti
Di
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan terbitnya surat nomor 042/UNWIM/I/2019 perihal Research Untuk Memperoleh Data yang dimaksudkan untuk melaksanakan tugas penelitian/pengumpulan data dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswi atas nama :

Nama : Desy Septiani Saleh
NPM : 4122.4.16.11.0025
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan"

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi tersebut telah melaksanakan tugasnya sebagai mana dimaksud terhitung sejak Januari 2019 – Maret 2019.

Demikian surat ini kami sampaikan,atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Giga Utama

GIGA UTAMA

Miftah Parid
Ka. Operasional

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

GAYA KEPEMIMPINAN (VARIABEL X)

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nomor :
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis kelamin :
5. Pendidikan Terakhir:
6. Pekerjaan :

PETUNJUK : Jawablah pernyataan berikut dengan memberikan jawaban atau memberikan tanda cheeklist (√) pada kotak yang tersedia dibawah ini menurut Bapak/Ibu.

KETERANGAN : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin yang bijaksana dapat memberikan semangat kerja terhadap karyawan					
2	Pemimpin yang bijaksana dapat memberikan dampak yang negatif terhadap karyawan					
3	Pemimpin yang terampil memberikan dampak yang positif bagi perusahaan					
4	Dalam menetapkan keputusan, pimpinan selalu mempertimbangkan berbagai masukan (idea tau gagasan).					

5	Pada saat melakukan komunikasi dengan karyawan, pimpinan selalu memperhatikan bagaimana tanggapan yang diberikan karyawan pada saat melakukan komunikasi.					
6	Pada pelaksanaan sehari-hari, pimpinan selalu memperhatikan proses komunikasi yang terjadi antar individu karyawan dalam komunikasi.					
7	Pimpinan menetapkan karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
8	Pimpinan menetapkan pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan.					
9	Dalam melaksanakan tugas, pimpinan berusaha untuk membawa serta seluruh karyawan bersama-sama menuju pencapian tujuan organisasi.					
10	Pimpinan tidak pernah mengawasi pelaksanaan kerja bawahannya.					

KUESIONER PENELITIAN

SEMANGAT KERJA KARYAWAN (VARIABEL Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, pimpinan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik.					
2	Bapak/Ibu yakin, pemberian gaji yang memadai dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.					
3	Bapak/Ibu merasa bangga dengan pekerjaan ini.					
4	Sepengetahuan Bapak/Ibu Absensi berlaku di perusahaan ini.					
5	Tidak ada teguran bagi karyawan yang selalu datang terlambat.					
6	Para karyawan selalu meninggalkan tugasnya pada jam kerja.					
7	Bapak/Ibu merasa bahwa rekan kerja memahami Anda.					
8	Bapak/Ibu sangat senang bekerja di perusahaan ini					
9	Bapak/Ibu sangat berminat untuk bekerja di perusahaan ini.					
10	Bapak/Ibu mempunyai tugas yang mulia untuk bekerja di perusahaan ini.					

LAMPIRAN 4

DATA JAWABAN RESPONDEN TERHADAP ANGKET VARIABEL X
(GAYA KEPEMIMPINAN)

Resp	Pernyataan X										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	37
2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	38
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
4	5	2	5	5	4	4	5	5	4	2	41
5	5	1	4	5	4	4	5	3	4	3	38
6	5	1	4	4	4	4	4	4	4	2	36
7	5	3	5	5	2	4	4	4	3	4	39
8	5	1	4	4	4	5	4	4	4	1	36
9	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	39
10	5	1	4	4	5	4	5	4	4	2	38
11	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	45
12	5	1	5	4	4	4	4	4	4	3	38
13	5	2	4	4	4	4	4	5	5	1	38
14	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	34
15	4	1	2	4	4	3	3	4	4	2	31
16	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	36
17	5	2	4	4	5	4	5	4	5	2	40
18	5	1	4	4	2	4	4	4	3	1	32
19	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	38
20	4	2	5	5	2	4	4	4	3	5	38
21	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	39
22	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	39
23	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	37
24	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	33
25	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	38
26	5	3	4	4	4	5	5	4	3	2	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
30	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	44

DATA JAWABAN RESPONDEN TERHADAP ANGKET VARIABEL Y
(SEMANGAT KERJA KARYAWAN)

Resp	Pernyataan Y										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	1	1	3	5	5	5	36
2	4	4	5	3	2	3	3	4	3	4	35
3	5	4	5	5	1	1	4	5	5	5	40
4	2	4	4	4	1	1	4	5	5	5	35
5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	40
6	3	5	4	3	2	2	3	4	4	4	34
7	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
8	4	4	4	5	2	1	4	4	4	4	36
9	3	4	5	5	3	2	4	5	5	5	41
10	4	5	5	4	2	3	5	5	5	3	41
11	4	5	5	4	2	1	5	5	5	4	40
12	3	4	4	4	2	2	3	4	5	5	36
13	4	5	4	5	1	1	3	5	5	4	37
14	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	35
15	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	33
16	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
17	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	40
18	4	5	4	5	2	2	4	4	5	5	40
19	4	5	5	5	2	2	4	5	5	5	42
20	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	45
21	5	4	5	4	2	3	4	3	4	5	39
22	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	35
23	3	5	4	4	2	2	4	4	4	4	36
24	3	5	3	3	2	2	5	4	4	4	35
25	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	35
26	4	3	3	2	1	1	3	4	4	4	29
27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
28	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
29	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
30	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,013	,410*	,165	,203	,203	,315	,249	,269	-,090	,327
	Sig. (2-tailed)		,947	,024	,384	,281	,282	,090	,185	,150	,635	,078
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-,013	1	,391*	,475**	,240	,410*	,071	,138	,477**	,662**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,947		,033	,008	,201	,024	,710	,467	,008	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,410*	,391*	1	,699**	,000	,450*	,408*	,417*	,131	,482**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,024	,033		,000	1,000	,013	,025	,022	,491	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,165	,475**	,699**	1	,000	,349	,444*	,365*	,198	,653**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,384	,008	,000		1,000	,058	,014	,047	,293	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,203	,240	,000	,000	1	,285	,359	,240	,674**	-,037	,476**
	Sig. (2-tailed)	,281	,201	1,000	1,000		,127	,052	,202	,000	,846	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,203	,410*	,450*	,349	,285	1	,613**	,341	,209	,168	,609**
	Sig. (2-tailed)	,282	,024	,013	,058	,127		,000	,065	,267	,374	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,315	,071	,408*	,444*	,359	,613**	1	,351	,142	,095	,524**
	Sig. (2-tailed)	,090	,710	,025	,014	,052	,000		,057	,453	,616	,003

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,249	,138	,417*	,365*	,240	,341	,351	1	,300	-,053	,456*
	Sig. (2-tailed)	,185	,467	,022	,047	,202	,065	,057		,108	,780	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	,269	,477**	,131	,198	,674**	,209	,142	,300	1	,204	,623**
	Sig. (2-tailed)	,150	,008	,491	,293	,000	,267	,453	,108		,280	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-,090	,662**	,482**	,653**	-,037	,168	,095	-,053	,204	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,635	,000	,007	,000	,846	,374	,616	,780	,280		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,327	,771**	,693**	,729**	,476**	,609**	,524**	,456**	,623**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,078	,000	,000	,000	,008	,000	,003	,011	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,121	,329	,003	,223	,346	,187	,076	-,019	,131	,434*
	Sig. (2-tailed)		,525	,076	,985	,236	,061	,322	,689	,922	,489	,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,121	1	,260	,095	,185	,226	,489**	,349	,306	-,003	,496**
	Sig. (2-tailed)	,525		,165	,619	,327	,230	,006	,059	,100	,988	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,329	,260	1	,332	,333	,291	,179	,396*	,338	,283	,635**
	Sig. (2-tailed)	,076	,165		,073	,072	,118	,345	,030	,068	,130	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,003	,095	,332	1	,325	,116	,178	,375*	,442*	,355	,566**
	Sig. (2-tailed)	,985	,619	,073		,080	,543	,346	,041	,014	,054	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,223	,185	,333	,325	1	,841**	,242	,289	-,021	,157	,763**
	Sig. (2-tailed)	,236	,327	,072	,080		,000	,197	,121	,914	,408	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,346	,226	,291	,116	,841**	1	,201	,148	-,206	,011	,669**
	Sig. (2-tailed)	,061	,230	,118	,543	,000		,288	,434	,275	,954	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	,187	,489**	,179	,178	,242	,201	1	,254	,111	-,126	,464**
	Sig. (2-tailed)	,322	,006	,345	,346	,197	,288		,176	,559	,506	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	,076	,349	,396*	,375*	,289	,148	,254	1	,620**	,281	,607**
	Sig. (2-tailed)	,689	,059	,030	,041	,121	,434	,176		,000	,132	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	-,019	,306	,338	,442*	-,021	-,206	,111	,620**	1	,584**	,439*

	Sig. (2-tailed)	,922	,100	,068	,014	,914	,275	,559	,000		,001	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,131	-,003	,283	,355	,157	,011	-,126	,281	,584*	1	,415*
	Sig. (2-tailed)	,489	,988	,130	,054	,408	,954	,506	,132	,001		,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,434*	,496**	,635**	,566**	,763**	,669**	,464*	,607*	,439*	,415*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	,005	,000	,001	,000	,000	,010	,000	,015	,022	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612[a]	,374	,352	3,65841
a. Predictors: (Constant), X				

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,137	6,034		2,343	,026
X	,629	,154	,612	4,090	,000
a. Dependent Variable: Y					

LAMPIRAN 6

Produk dari PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya

LAMPIRAN 7

Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan penyusunan skripsi maka penelitian ini bertempat di PT Giga Utama (SPBE) Sukaraja Tasikmalaya Jl Raya Karangnunggal Km.17 Sukaraja Tasikmalaya

b. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari mempersiapkan judul dan objek penelitian yang diperkirakan kurang lebih selama 8 bulan, yaitu dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Berikut ini skemanya:

No	Kegiatan	Bulan/Tahun							
		Jan 2019	Feb 2019	Mar 2019	Apr 2019	Mei 2019	Jun 2019	Jul 2019	Ags 2019
1	Persiapan								
	a. Penelitian Pendahuluan	■							
	b. Penyusunan Proposal Penelitian	■							
	c. Penyusunan Instrument Penelitian		■						
	d. Uji Coba Instrument Penelitian		■						
2	Pelaksanaan								
	a. Pengumpulan Data			■	■				
	b. Pengolahan Data dan Analisa			■	■	■			
3	Pelaporan								
	a. Penyusunan Laporan Penelitian						■	■	■
	b. Memfungsikan Hasil Penelitian						■	■	■