



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
CV. JAF PARFUM JEMBER**

***EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP ON WORK SPIRIT EMPLOYEES
AT MARKETING PART ON CV. JAF PARFUM JEMBER***

SKRIPSI

Oleh

**Marini Kumala Sari
NIM 120910202010**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
CV. JAF PARFUM JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Oleh

**Marini Kumala Sari
NIM 120910202010**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda tercinta Siti Jufafiyah dan ayahanda Slamet Santoso yang telah memberikan dukungan materil dan non materil, mendidik, mendoakan, dan memberikan motivasi agar terus menjadi manusia yang lebih baik.
2. Seluruh keluarga besarku terutama kepada kakakku Dewi Febri Isniana dan adikku Doni Arthur Gunawan yang memberikan dukungan dan doanya.
3. Keluarga tempat dimana saya tinggal selama di Jember Ibu Supawiti dan Bapak Sukanto yang selalu memberikan dukungan.
4. Sahabat saya Muhammad Yasthofi yang selalu memberi semangat dan dukungannya.
5. Guru-guru sejak TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman.
6. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember

MOTO

Sekali anda mengerjakan sesuatu, jangan takut gagal dan jangan tinggalkan itu.

Orang-orang yang bekerja dengan ketulusan hati adalah
mereka yang paling bahagia.¹



¹ Chanakya. 2017. *30 Kata Kata Motivasi Hidup untuk Membangun Semangat*. diakses dari <https://www.kutipkata.com/kata-kata-motivasi-hidup/>, pada tanggal 11 Juni 2017 pukul 22.36

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marini Kumala Sari

NIM : 120910202010

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. JAF Parfum Jember" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 20 Juni 2017

Yang menyatakan,

Marini Kumala Sari

NIM 120910202010

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
CV. JAF PARFUM JEMBER**

Oleh

**Marini Kumala Sari
NIM 120910202010**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dra. Sri Wahyuni, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sutrisno, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. JAF Parfum Jember" karya Marini Kumala Sari telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Selasa, 20 Juni 2017

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Tim Penguji:
Ketua,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP 19590820 198803 1 002

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP 19570407 198609 1 001

Yuslinda Dwi Handini, S.Sos., M.AB
NIP 19790919 200812 2 001

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP 19560409 198702 2 001

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP 1958070 198503 1 002

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP 19580810 198702 1 002

RINGKASAN

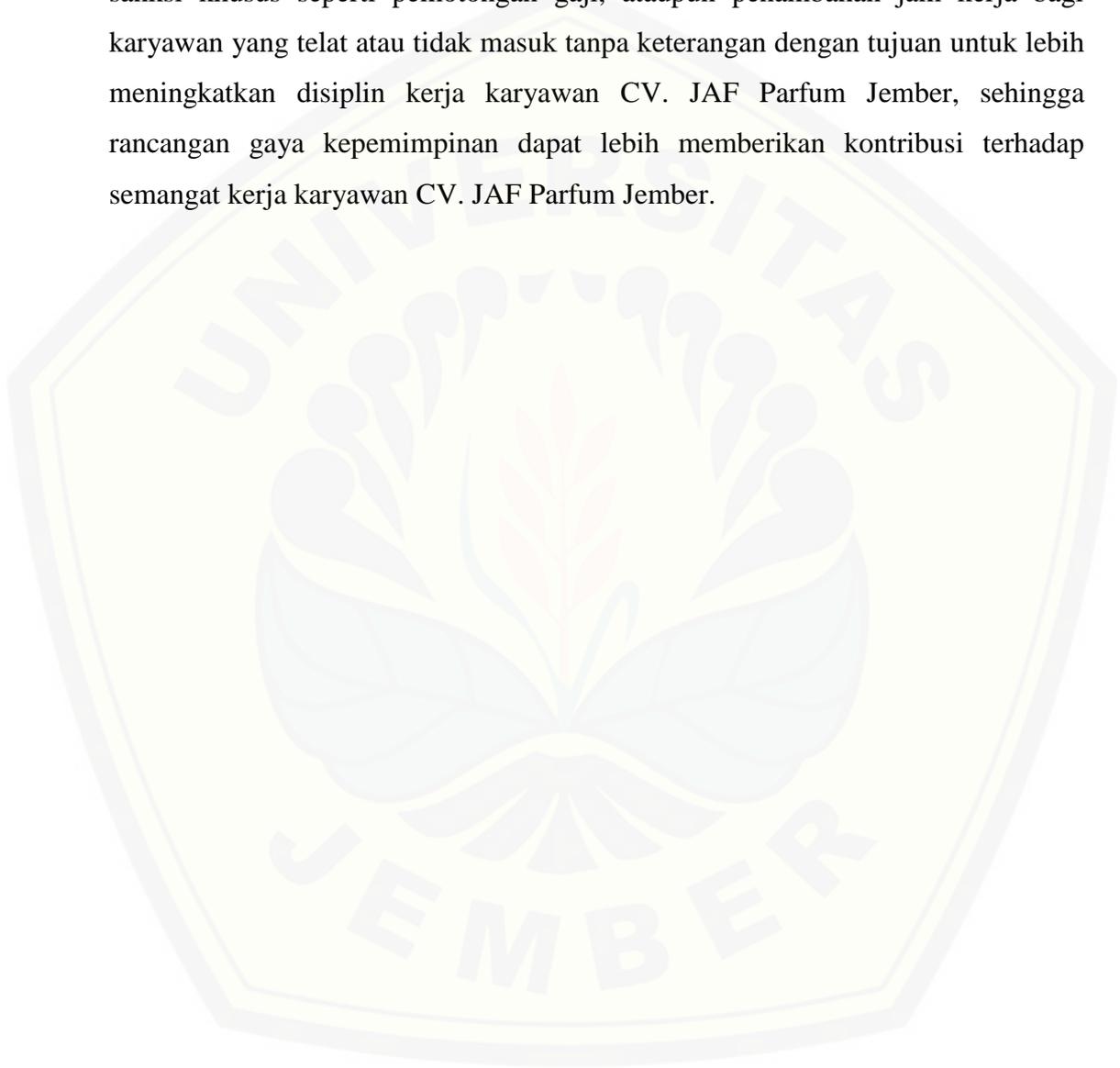
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. JAF Parfum Jember; Marini Kumala Sari, 120910202010; 2017: 94 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Semangat kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat membawa kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Semangat kerja yang dimiliki, artinya karyawan berkeinginan dan berkesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Salah satu faktor yang penting yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja seorang pekerja/pegawai adalah gaya kepemimpinan atasan atau pimpinannya. Apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan tidak tepat, maka potensi kemampuannya mungkin tidak diwujudkan sepenuhnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh kondisi di mana jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat maka hal ini berarti juga akan semakin membuat tinggi semangat kerja yang dimiliki bawahan, karena kemauan bekerja berbeda dari potensi kemampuan bekerja.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. JAF Parfum Jember. Metode penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. JAF Parfum Jember.

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif sebesar 0,257 dan signifikan sebesar 0,003 terhadap semangat kerja. Hasil pengujian ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan menaikkan semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien variabel gaya kepemimpinan meningkat, maka

akan meningkatkan semangat kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien variabel gaya kepemimpinan menurun, maka akan menurunkan koefisien semangat kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember. Pimpinan lebih bersikap tegas dalam pengambilan keputusan dan memberikan sanksi khusus seperti pemotongan gaji, ataupun penambahan jam kerja bagi karyawan yang telat atau tidak masuk tanpa keterangan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember, sehingga rancangan gaya kepemimpinan dapat lebih memberikan kontribusi terhadap semangat kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember.



SUMMARY

The Effect of Leadership Style on Work Spirit Employee of Marketing Part at CV. JAF Perfume Jember; Marini Kumala Sari, 120910202010; 2017: 94 pages; Business Administration Science Study Program, Department of Administrative Sciences Faculty of Social and Political Sciences, University of Jember.

Employee spirit is also one of the factors that can bring the company's progress in the future. The spirit of work that is owned, meaning employees are willing and sincere in doing their job well and discipline to achieve maximum performance. One of the important factors that can encourage an employee's morale is the leadership style of his boss or leader. If the leadership style is not appropriate, then the potential ability may not be fully realized in the implementation of the work. This is due to the condition in which if the leadership style is applied appropriately then this means it will also make the work spirit higher owned subordinates, because the willingness to work is different from the potential ability to work.

The purpose of research to determine the influence of leadership style on employee morale on CV. JAF Perfume Jember. This research method is quantitative using survey method by using questionnaire. The result of this research is expected to give additional knowledge about leadership style to work spirit employees on CV. JAF Perfume Jember.

Based on the results of research conducted that leadership style variables have a positive effect of 0.257 and significantly equal to 0.003 to work spirit employees. The results of this test means that the better applied leadership style will increase work spirit employees. This shows that if the coefficient of leadership style variables increases, it will increase work spirit employees CV. JAF Perfume Jember. Vice versa, if the coefficient of leadership style variables decreased, it will decrease the coefficient of work spirit employees CV. JAF Perfume Jember. Leaders are more assertive in decision-making and provide

special sanctions such as pay cuts, or additional hours of work for employees who are late or not entered without a description with the aim to further improve employee discipline CV. JAF Perfume Jember, so that the design of leadership style can further contribute to work spirit employees CV. JAF Perfume Jember.



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. JAF Parfum Jember". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos., M.M, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, M.P, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
4. Dra. Sri Wahyuni M.Si, Dosen Pembimbing Utama, dan Drs. Sutrisno, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staf bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
6. Bapak Muhammad Jawad selaku Pemilik perusahaan CV. JAF Parfum Jember, Bapak Musthofa dan Mbak Nurul yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
7. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;
8. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 12 Juni 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RINGKASAN/SUMMARY	vii
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	15
2.1.3 Semangat Kerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis	28
BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Tahap Persiapan	29
3.3 Data dan Sumber Data Penelitian	30
3.4 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel	31
3.5 Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Tahap Pengumpulan Data	34
3.6.1 Wawancara	34

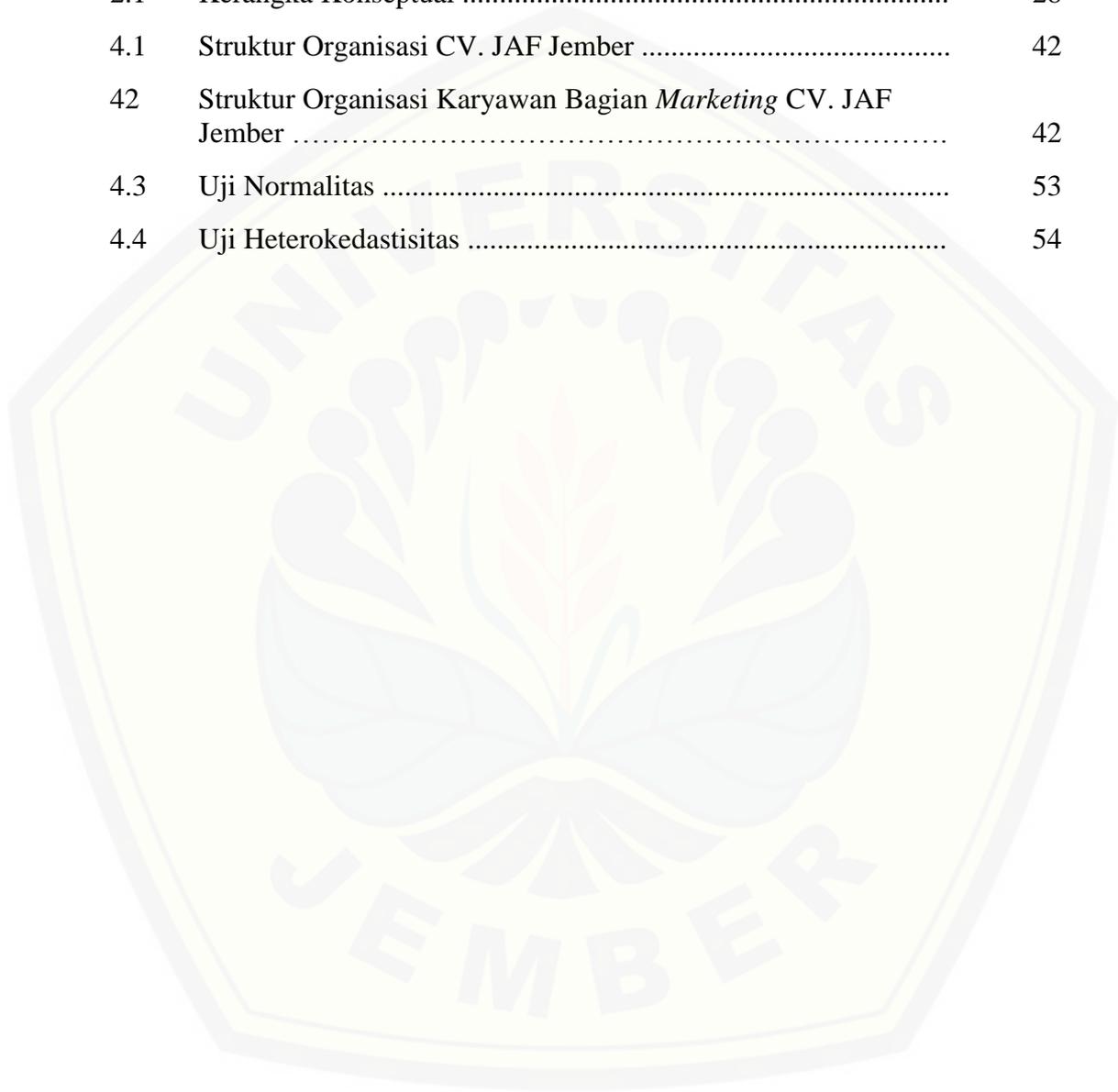
3.6.2 Kuesioner	34
3.7 Skala Pengukuran	34
3.8 Uji Coba Instrumen	35
3.8.1 Uji Validitas Data	35
3.8.2 Uji Reliabilitas	36
3.9 Uji Asumsi Klasik	37
3.9.1 Uji Normalitas	37
3.9.2 Uji Multikolinieritas	37
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	37
3.10 Teknik Analisis Data	38
3.10.1 Analisis Regresi Sederhana	38
3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.10.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.1.2 Struktur Organisasi	41
4.1.3 Tugas dan Fungsi Masing – masing Bagian	42
4.1.4 Hari dan Jam Kerja	44
4.2 Karakteristik Responden	45
4.3 Deskriptif Statistik	47
4.4 Uji Coba Instrumen	51
4.4.1 Uji Validitas Data	51
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	52
4.5 Uji Asumsi Klasik	52
4.5.1 Uji Normalitas	52
4.5.2 Uji Multikolinieritas	53
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.6 Teknik Analisis Data	54
4.6.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	54
4.6.2 Koefisien Determinasi	55
4.6.3 Uji t	56
4.7 Pembahasan	57
BAB 5. PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Nama Perusahaan Parfum yang Ada di Jember	4
1.2 Data Karyawan CV. JAF Parfum Jember	5
1.3 Data Keterlambatan Karyawan Bagian <i>Marketing</i> CV. JAF Parfum per Desember 2015 – April 2016	6
1.4 Data Keterlambatan Karyawan Bagian <i>Marketing</i> CV. JAF Parfum Mei 2016 – September 2016	6
1.5 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian <i>Marketing</i> CV. JAF Parfum Jember Bulan Desember 2015 – April 2016	7
1.6 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian <i>Marketing</i> CV. JAF Parfum Jember Bulan Mei – September 2016	7
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	27
3.1 Tabel Operasional Variabel	33
4.1 Jam Kerja CV. JAF Jember	44
4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	45
4.3 Karakteristik Umur Responden	46
4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	46
4.5 Karakteristik Berdasarkan Jabatan/Pekerjaan	47
4.6 Nilai Skor	48
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan	49
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja	50
4.9 Rekap Uji Validitas	51
4.10 Uji Reliabilitas	52
4.11 Uji Multikolonieritas	53
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.13 Hasil Koefisien Determinasi	56
4.14 Hasil Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	28
4.1 Struktur Organisasi CV. JAF Jember	42
4.2 Struktur Organisasi Karyawan Bagian <i>Marketing</i> CV. JAF Jember	42
4.3 Uji Normalitas	53
4.4 Uji Heterokedastisitas	54



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	64
2 Rekapitulasi Jawaban Responden	69
3 Distribusi Jawaban Responden	73
4 Uji Validitas	80
5 Uji Reliabilitas	85
6 Uji Regresi Linier Sederhana	87
7 Tabel r	91
8 t Tabel	92
9 Surat Ijin Lembaga Penelitian	93
10 Surat Ijin Perusahaan	94

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi membawa dampak terhadap persaingan di berbagai bidang, baik ekonomi, sosial, politik maupun budaya. Era ini juga menuntut individu maupun kelompok responsif dalam menghadapi berbagai perubahan-perubahan dan persaingan di tengah kemajuan teknologi yang semakin canggih. Menghadapi kemajuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting dan vital dalam sebuah perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Tanpa sumber daya manusia tersebut, maka mustahil sebuah perusahaan dapat dengan sukses dan lancar dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul serta bertahan di tengah derasnya persaingan. Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka tindakan di atas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM (MSDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge, 2008: 8).

Pada dasarnya semangat kerja menunjukkan kegairahan dalam bekerja. Gairah kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena menyangkut masalah kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai motor penggerak perusahaan dituntut untuk bekerja

dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan perkembangan bagi kemajuan perusahaan karena karyawan benar-benar menyumbangkan tenaga, pikiran dan waktunya secara optimal bagi perusahaan.

Semangat kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat membawa kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Semangat kerja yang dimiliki, artinya karyawan berkeinginan dan berkesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

Indikator semangat kerja dapat terlihat dari daftar kehadiran atau presensi. Presensi merupakan kehadiran karyawan ke kantor untuk menjalankan tugas dan kewajibannya. Tingkat presensi yang buruk ditunjukkan dengan tingginya absensi karyawan. Absensi adalah ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan tanpa alasan. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun. Selain itu kerjasama juga merupakan kondisi karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, karena tanpa adanya kerja sama yang terbina dengan baik antar rekan kerja mustahil pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal (Hasibuan, 2010).

Tanggung jawab juga merupakan indikator yang menunjukkan semangat kerja karyawan. Tanggung jawab merupakan keharusan karyawan untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan padanya. Menurut Darmawan (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa semakin tinggi tanggung jawab karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja sehingga pekerjaan yang ada di perusahaan akan terselesaikan dengan tepat waktu dan maksimal. Indikator yang dipakai dalam variabel semangat kerja adalah presensi, kerja sama, dan hubungan yang harmonis. Sehingga apabila indikator-indikator

tersebut terpenuhi maka karyawan dalam perusahaan sangatlah bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

Semangat kerja karyawan memanglah harus diperhatikan oleh pimpinan agar karyawan mau berusaha lebih baik lagi dalam bekerja. Maka dari itu, dalam mengelola karyawan dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat kerja para karyawan tersebut diharapkan akan tercapai pula tujuan perusahaan. Di sisi lain, kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam wadah organisasi, dan hal ini dapat tercermin dari maju mundurnya organisasi, dinamis tidaknya, tumbuh kembangnya, organisasi, senang tidaknya orang bekerja, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi bersangkutan. Istilah kepemimpinan sama tuanya dengan kehidupan manusia sejak manusia sadar akan dirinya dan tidak ada sekelompok manusia pun dalam kehidupan sosialnya yang tidak mempunyai pemimpin. Karena pemimpin dianggap turut menentukan usaha memperoleh apa yang menjadi kebutuhan cita-cita masyarakat itu sendiri, pemimpin adalah orang yang membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bertindak (Rivai, 2008). Melihat pentingnya posisi pemimpin dalam menjalankan kegiatan organisasi, maka dibutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan seluruh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin dengan baik agar mampu secara bersama-sama dengan seluruh komponen organisasi yang ada untuk mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang penting yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja seorang pekerja/pegawai adalah gaya kepemimpinan atasan atau pimpinannya. Apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan tidak tepat, maka potensi kemampuannya mungkin tidak diwujudkan sepenuhnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh kondisi di mana jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat maka hal ini berarti juga akan semakin membuat tinggi semangat kerja yang dimiliki bawahan, karena kemauan bekerja berbeda dari potensi kemampuan bekerja. Seseorang mungkin saja mampu

mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi jika dia tidak memiliki kemauan, ini berarti bahwa kemampuan ini tidak dinyatakan (Handoko, 2012). Waktu seseorang dapat saja dibeli, tetapi antusiasme, inisiatif dan loyalitas seorang karyawan tidak dapat dipaksa.

Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan faktor sumber daya manusianya termasuk semangat kerja dan kepemimpinan adalah bisnis parfum. Saat ini bisnis parfum di Jember terus berkembang seiring dengan perkembangan dunia usaha, yang ditandai dengan terus bertambahnya jumlah outlet parfum yang ada. Dengan perkembangan tersebut persaingan antar bisnis akan semakin meningkat. Oleh sebab itu bisnis parfum harus didukung oleh berbagai aspek agar dapat bersaing dengan bisnis parfum lain. Di bawah ini merupakan beberapa bisnis parfum yang ada di Jember.

Tabel 1.1: Nama Perusahaan Parfum yang Ada di Jember

No	Nama Perusahaan	Jumlah Outlet
1	CV. JAF Parfum	11
2	Laneresa Parfum	3
3	FIB Parfum	2
4	Tanjung Parfum	1
5	Plaza Syafia	1
6	Matahari	1

Sumber: CV. JAF Parfum Jember (2016)

Berdasar tabel 1.1 dapat diketahui perusahaan yang terbesar dilihat dari jumlah outlet yang dimiliki adalah CV. JAF Parfum Jember. Berdasarkan hal tersebut, objek dalam penelitian ini adalah CV. JAF Parfum Jember yang beralamatkan di Jl. Panjaitan Nomer 147-149 Jember. CV. JAF Parfum Jember merupakan salah satu perusahaan yang memulai bisnisnya dari nol pada tahun 2009. Fungsi utama dari CV. JAF Parfum Jember ini adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat demi meningkatkan kualitas diri. CV. JAF Parfum Jember mempunyai peranan yang sangat penting di Jember, terlebih sasaran utama adalah mahasiswa yang membutuhkan wewangian yang menjadi tren masa kini. CV. JAF Parfum Jember adalah perusahaan pertama yang memproduksi parfum bibit di Jember dan saat ini CV. JAF Parfum Jember juga mencoba membuka usahanya di daerah Lumajang dan Situbondo. CV. JAF Parfum Jember

mempekerjakan 37 karyawan yang terdiri atas *Accounting*, *Purchasing*, dan *Marketing*. Karyawan tersebut tersebar di 11 outlet yaitu 9 di Jember dan masing masing 1 outlet di Situbondo dan Lumajang, Berikut data karyawan yang ada pada CV. JAF Parfum Jember.

Tabel 1.2: Data Karyawan CV. JAF Parfum Jember

No	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	<i>Accounting</i>	5
2	<i>Purchasing</i>	3
3	<i>Marketing</i>	29
Jumlah :		37

Sumber: CV. JAF Parfum Jember (2016)

Berdasarkan observasi awal di CV. JAF Parfum Jember, peneliti menemukan adanya indikasi bahwa semangat kerja di CV. JAF Parfum Jember mengalami penurunan, menurunnya semangat kerja dibuktikan dengan data absensi dan data keterlambatan yang selama 10 bulan terakhir mengalami penurunan. Disamping itu juga kerja sama yang kurang antar karyawan. Dimana beberapa karyawan masih acuh tak acuh pada rekan kerja ketika mengalami kesulitan ketika bekerja. Hal ini berdampak pada pencapaian tugas yang kurang maksimal per individu karena kurangnya rasa tanggung jawab karyawan. Karyawan yang akan dijadikan sebagai objek penelitian adalah karyawan bagian *marketing* yang berjumlah 29 orang karyawan. Pemilihan karyawan bagian *marketing* dikarenakan agar pengamatan dan penelitian dapat fokus pada satu jenis karakteristik responden.

Gaya kepemimpinan disini mempunyai peranan penting dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan. Masih adanya permasalahan terkait gaya kepemimpinan seperti bagaimana pimpinan ketika dihadapkan pada permasalahan seputar target kerja karyawan ataupun masalah absensi karyawan itu sendiri. Pimpinan diharapkan sigap dalam menghadapi masalah dan segera membuat keputusan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Terkait dengan absensi, terdapat indikasi bahwa kurang termotivasi untuk bekerja. Disinilah peran pimpinan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi karyawan agar terpacu untuk semangat untuk masuk kerja. Untuk mewujudkan hal itu seharusnya pimpinan harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik. Sedangkan menurut

karyawan pimpinan kurang berkomunikasi dengan karyawan. Disamping itu, hal terpenting adalah kekurangan kemampuan pimpinan dalam mengontrol karyawan. Hal ini tercermin dalam keterlambatan masuk maupun absensi karyawan yang masih tergolong tinggi. Hasil rekapitulasi laporan keterlambatan dan laporan absensi karyawan dari 11 outlet di CV. JAF Parfum Jember dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.3: Data Keterlambatan Karyawan Bagian *Marketing* CV. JAF Parfum per Desember 2015 – April 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja dalam 1 Bulan	Keterlambatan (jumlah hari)	Persentase (%)
1	Desember	29	27	783	5	0.48
2	Januari	29	27	783	8	0.77
3	Februari	29	25	725	7	0.73
4	Maret	29	27	783	4	0.38
5	April	29	26	754	4	0.40
Jumlah		29	132	3828	28	2.76
Rata-rata						0.55

Sumber: CV. JAF Parfum Jember (2016)

Tabel 1.4: Data Keterlambatan Karyawan Bagian *Marketing* CV. JAF Parfum Mei 2016 – September 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja dalam 1 Bulan	Keterlambatan (jumlah hari)	Persentase (%)
1	Mei	29	27	783	5	0.48
2	Juni	29	26	754	6	0.60
3	Juli	29	27	783	9	0.87
4	Agustus	29	27	783	9	0.87
5	September	29	26	754	11	1.11
Jumlah		29	133	3857	40	3.93
Rata-rata						0.78

Sumber: CV. JAF Parfum Jember (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 dan 1.4 maka dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan CV. JAF Parfum Jember kurang baik. Hal tersebut ditandai oleh peningkatan jumlah karyawan yang datang terlambat pada masing-masing shift setiap bulannya, yaitu mulai dari bulan Desember 2015 – September 2016. Menurut Filippo (2002: 183) keterlambatan berarti masalahnya tidak bekerja secara penuh. Hal ini akan menyulitkan perusahaan-perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Datang kerja tidak pada waktunya akan mengakibatkan jadwal kerja terpaksa tertunda dan waktu untuk produksi berkurang. Keterlambatan

karyawan berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti disebabkan sekian orang mengalami bangun kesiangan, masalah teknis seperti ban bocor, kemacetan lalu lintas, dan bahkan proses penilangan yang dilakukan oleh polisi karena ketidaklengkapan surat kendaraan.

Tabel 1.5: Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian *Marketing* CV. JAF Parfum Jember Bulan Desember 2015 – April 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Ketidak Hadiran (Karyawan)			Ketidak Hadiran (Jumlah Hari)			Total (jumlah hari)	(%)
					S	I	A	S	I	A		
1	Desember	29	27	783	2	3	2	3	4	2	9	0.8
2	Januari	29	27	783	3	1	1	2	2	1	5	0.48
3	Februari	29	25	725	2	2	-	2	2	-	4	0.42
4	Maret	29	27	783	1	-	3	1	-	2	3	0.29
5	April	29	26	754	1	2	2	2	1	2	5	0.50
Jumlah		29	132	3828	9	8	8	10	9	7	24	2.49
Rata-rata											0.49	

Sumber: CV. JAF Parfum Jember (2016)

Tabel 1.6: Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian *Marketing* CV. JAF Parfum Jember Bulan Mei – September 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Ketidak Hadiran (Karyawan)			Ketidak Hadiran (Jumlah Hari)			Total (jumlah hari)	(%)
					S	I	A	S	I	A		
1	Mei	29	27	783	2	1	2	2	1	2	5	0.48
2	Juni	29	26	754	2	2	1	1	3	1	5	0.50
3	Juli	29	27	783	2	3	2	4	2	1	7	0.68
4	Agustus	29	27	783	2	3	3	1	2	4	7	0.68
5	September	29	26	754	3	3	3	4	4	3	11	1.11
Jumlah		29	133	3857	11	12	11	12	12	11	35	3.45
Rata-rata											0.69	

Sumber: CV. JAF Parfum Jember (2016)

Data pada tabel 1.5 dan 1.6 juga menunjukkan bahwa absensi karyawan cukup tinggi dilihat dari rata-rata dikarenakan perusahaan juga tidak mentolerir absensi kecuali ada kepentingan yang dapat dipertanggung jawabkan. Perusahaan menerapkan standart tersebut dikarenakan dalam setiap shift di outlet hanya terdapat satu sampai dua karyawan. Tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan atau bisnis parfum. Menurut Filippo (2002: 281) mengemukakan bahwa jika absensi dibawah 2 persen maka, absensi tersebut perlu perhatian. Absensi mencapai 3 persen hingga 7 persen maka, absensi tersebut sudah dianggap cukup tinggi, apabila absensi melebihi 7 persen maka dianggap tidak wajar dan sangat perlu diperhatikan dengan serius karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan

menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 34), absensi merupakan pencerminan tidak ada kedisiplinan karyawan yang tidak masuk kerja dengan alpa tersebut apakah karyawan yang bersangkutan bosan terhadap pekerjaannya atau mungkin tidak senang dengan lingkungannya atau memang tidak disiplin terhadap pekerjaannya dan malas.

Pemilik CV. JAF Parfum Jember merupakan pemimpin puncak pada perusahaan. Untuk outlet sendiri *marketing manager* merupakan pimpinan tertinggi dalam bagian pemasaran produknya. *Marketing manager* yang menentukan kebijakan-kebijakan dalam penjualan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan atau pikiran, dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan (Romli, 2011). Pimpinan CV. JAF Parfum Jember menyatakan bahwa kerjasama dan tanggung jawab juga mengalami penurunan dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Pada bulan-bulan sebelumnya komunikasi antar karyawan berjalan dengan sangat baik, begitu juga dengan *job disk* yang diberikan akhir-akhir ini tidak cepat terselesaikan seperti di bulan-bulan sebelumnya. *Job disk* yang diberikan antara lain seperti menata floor, menyetok barang, menata gudang, dan lain-lain. Hal ini disebabkan masing-masing pihak mempunyai tujuan sendiri-sendiri, tidak saling memperhatikan dan menolong pihak lain serta manfaat tidak dirasakan oleh semua anggota. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan bersama diperlukan suatu kerjasama dari anggota-anggota yang ada di dalamnya. Pentingnya menjalin kerjasama dalam organisasi akan berdampak positif terhadap kinerja yang efektif.

Karyawan melempar tanggung jawabnya kepada orang lain ketika dia gagal melaksanakan amanahnya. Sebaliknya orang yang tak bertanggung jawab sering tidak mau menerima kesalahan atas suatu pekerjaan hanya dibebankan pada dirinya saja. Sering mengkambing hitamkan orang lain. Tidak merasa beban dan malu bahwa kegagalan itu sebenarnya tanggung jawabnya. Namun kalau berhasil maka karyawan tidak canggung mengatakan bahwa semua keberhasilan itu karena dia. Ketika target penjualannya yang dibebankan kepadanya berhasil tercapai hampir

seluruh karyawan berusaha mengklaim bahwa karena berkat usahanyalah keberhasilan mencapai target itu.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan CV. JAF Parfum Jember, peneliti menemukan adanya indikasi bahwa semangat kerja karyawan di CV. JAF Parfum Jember yang mengalami penurunan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud peneliti disini adalah karena adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Dari pembahasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. JAF Parfum dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Marketing* pada CV. JAF Parfum Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan di atas maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah “apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian *marketing* pada CV. JAF Parfum Jember?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan bagian *marketing* pada CV. JAF Parfum Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi akademisi, perusahaan, dan peneliti antara lain:

a. Bagi Perusahaan

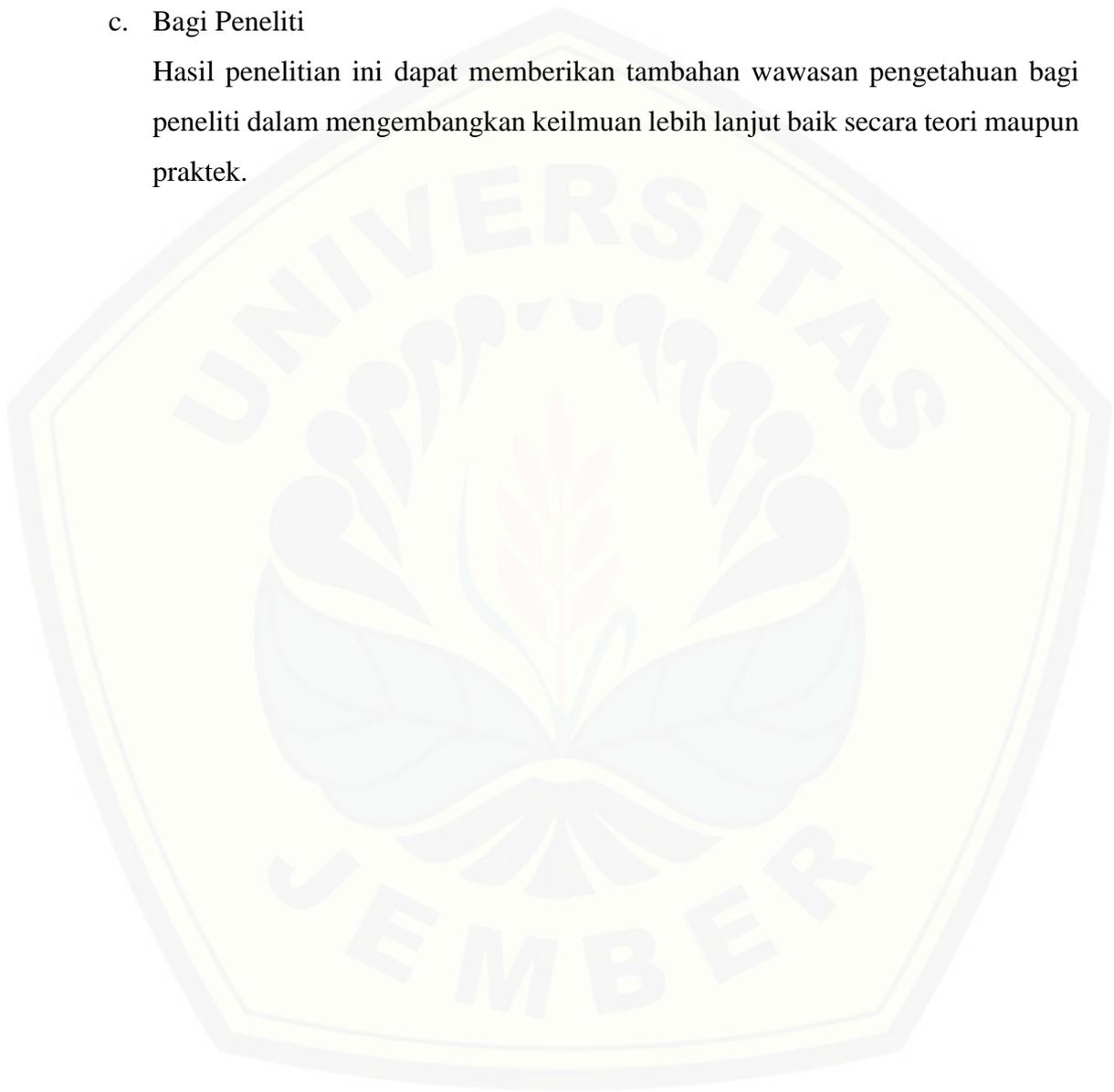
Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen objek yang bersangkutan dalam mengaplikasikan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan bagian *marketing* pada CV. JAF Parfum Jember.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan keilmuan lebih lanjut baik secara teori maupun praktek.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak, tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi itu merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan mengkhayal, kemampuan berpikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, ketrampilan dan keahlian. Kemampuan itu sangat tinggi nilainya, jika dikongkritkan menjadi kegiatan bisnis yang kompetitif, sebagai kemampuan yang tidak dimiliki oleh semua manusia.

MSDM bagian dari manajemen. Oleh karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

Menurut Rachmawati (2008: 3) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Selanjutnya, menurut Fillipo (2002: 59) MSDM adalah proses perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan, atau pemeliharaan dan pemisahan atau pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai.

Dari beberapa definisi di atas dari konsep yang dikemukakan oleh para ahli menerangkan bahwa SDM merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dan harus adanya MSDM dalam mengarahkan, mengendalikan mengadakan dan pengembangan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sangat perlu diperhatikan. Berikut ini akan dijelaskan tiga pendekatan terhadap perkembangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ketiga pendekatan tersebut antara lain (Bangun, 2014: 25):

1) Pendekatan Mekanis.

Pendekatan mekanis adalah suatu pendekatan mendominasi penggunaan mesin dalam kegiatan proses produksi dengan mengganti sebagian tenaga manusia. Penerapan tenaga mekanis akan menimbulkan berbagai permasalahan baru dalam suatu negara, antara lain pengangguran teknologis, keterjaminan pendapatan pekerja, serikat buruh, dan kebanggaan dalam bekerja.

2) Pendekatan Paternalis

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang dilakukan manajemen dalam mengambil sikap sebagai seorang ayah dengan mengambil tindakan protektif terhadap para karyawan. Tindakan ini biasa dilakukan untuk mengurangi atau menghilangkan campur tangan pihak luar ke dalam perusahaan.

3) Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial merupakan pendekatan yang melibatkan pihak-pihak diluar organisasi yang memiliki peran sangat penting dalam kegiatan-kegiatan organisasional

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia (Bangun, 2014: 7):

- 1) Pengadaan sumber daya manusia, merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan sumber daya manusia mencakup:
 - a) Analisis pekerjaan,
 - b) Perencanaan sumber daya manusia
 - c) Rekrutmen
 - d) Seleksi sumber daya manusia
 - e) Penempatan sumber daya manusia
- 2) Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada

karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Pengembangan sumber daya manusia mencakup:

- a) Perencanaan karir
 - b) Pengembangan karir
 - c) Pengembangan organisasi
 - d) Manajemen dan penilaian kinerja
- 3) Pemberian kompensasi, merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.
 - 4) Pengintegrasian yang berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup:
 - a) Motivasi kerja
 - b) Kepuasan kerja
 - c) Kepemimpinan
 - 5) Pemeliharaan sumber daya manusia yang berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan serta keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu mengenai kegiatan orang-orang. MSDM mengatur dan menetapkan kepegawaian yang mencakup masalah-masalah (Hasibuan, 2005: 14):

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan.

- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan SDM masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pada khususnya.
 - a) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan.
 - b) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
 - c) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
 - d) Melaksanakan pendidikan, latihan dan prestasi karyawan.
 - e) Mengatur pensiunan pemberhentian dan pesangonan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin. Berikut ini definisi arti kepemimpinan (Moeheriono, 2012: 381) menurut beberapa ahli:

- 1) Koontz & O'Donnel mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja bersungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
- 2) Wexley & Yuki kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya dan mengubah tingkah laku mereka.
- 3) Georger R. Terry kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
- 4) Fiedler kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan.

- 5) John Pfiffner kepemimpinan adalah kemampuan mengoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.
- 6) Keth Davis mendefenisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pimpinan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Husnan (2002: 224), Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Sedangkan Rivai, (2008: 64), berpendapat mengenai gaya kepemimpinan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya". Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang".

c. Tipe Kepemimpinan

Pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama yaitu sebagai berikut (Kartono, 2010: 108):

1) Tipe pemimpin otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak. Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah sebagai berikut:

- a) Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

- c) Menganggap bahwa bawahan adalah sebagai alat semata-mata
 - d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain karena dia menganggap dialah yang paling benar. Selalu bergantung pada kekuasaan formal
 - e) Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan (*Approach*) yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.
 - f) Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pimpinan otokratis tersebut di atas dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak dari manusia, karena tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern.
- 2) Tipe pemimpin militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristik tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah bertipe militeristik. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahan untuk yang telah ditetapkan, perintah mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
 - b) Dalam menggerakkan bawahan sangat suka menggunakan pangkat dan jabatannya. Senang kepada formalitas yang berlebihan.
 - c) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
 - d) Tidak mau menerima kritik dari bawahan dan menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan. Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristik jelaslah bahwa tipe pemimpin seperti ini bukan merupakan pemimpin yang ideal.
- 3) Tipe pemimpin paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis, mempunyai ciri tertentu yaitu bersifat *fathernal* atau kepaan. Kepemimpin seperti ini menggunakan pengaruh yang sifat kebapaan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan sifat terlalu sentimentil. Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin paternalistis dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.

- b) Bersikap terlalu melindungi bawahan dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Karena itu jarang dan pelimpahan wewenang.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif daya kreasi.
- d) Sering menganggap dirinya maha tahu.
- e) Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya pemimpin paternalistis kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.

4) Tipe pemimpin karismatis

Sampai saat ini para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Yang diketahui ialah tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar, dan karenanya mempunyai pengikut yang sangat besar. Kebanyakan para pengikut menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin seperti ini, pengetahuan tentang faktor penyebab. Karena kurangnya seorang pemimpin yang karismatis, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural powers*), perlu dikemukakan bahwa kekayaan, umur, kesehatan profil pendidikan dan sebagainya. Tidak dapat digunakan sebagai kriteria tipe pemimpin karismatis.

5) Tipe pemimpin demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap adalah tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a) Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah mahluk yang termulia di dunia.
- b) Selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.

- c) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya.
- d) Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif dan prakarsa dari bawahan.
- e) Lebih menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2010:242) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

- 1) Gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Gaya refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.
- 4) Gaya inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010: 34) indikator-indikator gaya kepemimpinan persuasif adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap jalan keluar alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan memotivasi adalah suatu dorongan yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan pesan baik berupa gagasan, atau pikiran kepada orang lain, dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara lisan langsung atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti kehendaknya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Semangat Kerja Karyawan

a. Pengertian Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2010: 160) semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Moekijat (2010: 130) adalah “kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan

konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Menurut Siagian (2011: 57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2010: 105) semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

b. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

1) Rendanya produktivitas kerja.

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

2) Tingkat absensi yang naik atau turun.

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

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

Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5) Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan (Nitisemito, 2010: 161).

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010 : 167), yaitu:

1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2) Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4) Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5) Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

1) Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

2) Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

- 3) Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai
Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.
- 5) Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.
- 6) Pemberian insentif yang terarah
Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.
- 7) Fasilitas yang menyenangkan
Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kafetaria, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya (Hasibuan, 2010: 180).

d. Indikator Semangat Kerja

Berikut ini adalah indikator-indikator dan item-item dari semangat kerja menurut Anwar (2012:180) yaitu:

- 1) Kenyamanan dalam bekerja yaitu sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
 - a) Konsentrasi kerja
 - b) Ketelitian
 - c) Hasrat untuk maju

- 2) Bekerja dengan perasaan yang menyenangkan yaitu individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan:
 - a) Kebanggaan karyawan
 - b) Kepuasan karyawan
 - c) *Labour Turn Over*
 - d) Tingkat absensi
- 3) Hubungan kerja yaitu menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
 - a) Perlakuan yang baik dari atasan
 - b) Hubungan yang baik dengan rekan kerja
- 4) Ego yaitu keterlibatan ego dalam bekerja
 - a) Tanggung jawab
 - b) Lancarnya aktivitas.

e. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Ayu (2012) yang menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang dimiliki, artinya karyawan berkeinginan dan berkesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Darmawan, 2008).

Siagian (2011) mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan perilaku yang mendorong timbulnya dan terpeliharanya semangat kebersamaan. Sebaliknya, jika hanya gaya kepemimpinan lebih menitikberatkan pada tugas saja, maka rasa kemanusiaan akan terusik sehingga semangat kerja tidak akan optimal. Dalam jangka panjang, karyawan merasakan sebagai mesin roda organisasi dan bukan dipandang sebagai manusia yang mempunyai sifat kemanusiawianya.

Semangat kerja karyawan memanglah harus diperhatikan oleh pimpinan agar karyawan mau berusaha lebih baik lagi dalam bekerja. Maka dari itu, dalam mengelola karyawan dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat kerja para karyawan tersebut diharapkan akan tercapai pula tujuan perusahaan. Dalam persaingan global dimana kondisi selalu berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dan lebih adaptif untuk dapat mempengaruhi bawahan yang memiliki sifat individual yang berbeda-beda. Selain itu Priatna dan Ardiansyah (2011), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual manajer tergantung pada kebijaksanaan dan antusias serta spiritualitas mereka terdiri dari pendekatan terhadap keabstrakan dan kesadaran rohani mereka.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan di perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Seseorang pemimpin haruslah memahami dan mengerti kebutuhan bawahannya, sehingga dengan gaya kepemimpinan yang digunakan dapat mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal (Rahardyan, 2009).

Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki perusahaan jika tidak ditunjang dengan karyawan yang handal dan cakap, maka kemungkinan besar sasaran perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu peran penting pemimpin tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin yang bijaksana harus dapat memberikan dan memperhatikan semangat kerja karyawan. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah karyawannya dalam mencapai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan literatur dalam penelitian ini.

Tabel 2.1: Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rahmawati dan Solihin (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat Dan Perempuan Kota Administrasi Jakarta Utara	Variabel Independen (X): Kepemimpinan, Variabel Dependen (Y): Semangat Kerja Pegawai	t-test	Terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan semangat kerja
2.	Paryudi dan Ardana (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Sukawati Gianyar	Variabel Independen (X): Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik, Variabel Dependen (Y): Semangat Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja karyawan
3.	Priatna dan Ardiansyah (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor	Variabel Independen (X): Gaya Kepemimpinan, Variabel Dependen (Y): Semangat Kerja PNS	Koefisien korelasi Rank Spearman	Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja
4.	Marini Kumala (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. JAF Parfum Jember	Variabel Independen (X): Gaya Kepemimpinan, Variabel Dependen (Y): Semangat Kerja	Regresi Sederhana	

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun suatu model konseptual yang akan menjadi dasar penyusunan serta perumusan hipotesis. Model konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan bisa berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai diharapkan mampu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini menggunakan

satu variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan serta variabel terikat (dependen) yaitu semangat kerja karyawan. Berikut model konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber (2016)

Keterangan :

X : Gaya Kepemimpinan

Y : Semangat Kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian (Bungin, 2014:85). Oleh karena itu peneliti dituntut untuk dapat merumuskan hipotesis dengan jelas. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan model konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H_a: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau positivistik. Menurut Sugiyono (2012:15) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sifatnya induktif. Penelitian yang dilakukan ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode survey yaitu penelitian yang mengambil responden dari seluruh populasi yang ada pada objek yang diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Untuk mengetahui pengaruh menggunakan regresi sederhana. Dalam survey informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

3.2 Tahap Persiapan

Dalam penelitian ini, tahap persiapan adalah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan tahapan yang dilakukan dengan mempelajari literatur maupun referensi yang berasal dari buku, artikel, hasil penelitian yang meyangkut mengenai bahasan topik penelitian ini. Hasil dari studi kepustakaan diperoleh suatu pengetahuan dan ilmu yang baru dan lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh data mengenai permasalahan yang ditetapkan. Lokasi penelitian dilakukan CV. JAF Parfum Jember yang beralamatkan di Jl. Panjaitan Nomer 147-149 Jember. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah setelah keluarnya surat tugas penelitian sampai 30 hari kedepan. Adapun ketentuan waktu lebih lanjut tergantung data yang dibutuhkan.

c. Observasi Pendahuluan

Observasi awal dilakukan untuk memperoleh data fakta jumlah karyawan dan gambaran gaya kepemimpinan serta data semangat kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember.

3.3 Data dan Sumber Data Penelitian

Bungin (2014:129) data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Data sangat berperan penting dalam pelaksanaan penelitian, pemecahan suatu permasalahan dalam penelitian sangat tergantung dari keakuratan data yang diperoleh demikian pula pembuktian suatu hipotesis sangat tergantung oleh validitas data yang dikumpulkan. Berdasarkan sumbernya data dapat digolongkan menjadi dua, yaitu (Bungin, 2014:132):

- a. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapang. Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner pada karyawan CV. JAF Parfum Jember
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data sekunder diperoleh dari kantor, buku (kepuustakaan), atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian yang ada di CV JAF Parfum Jember yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.

3.4 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. JAF Parfum Jember yang berjumlah 37 karyawan yang terdiri dari 5 karyawan

bagian *accounting*, 3 karyawan bagian *purchasing* dan 29 karyawan bagian *marketing*.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2009:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena populasi kurang dari 100. Sampel dalam penelitian ini adalah 29 karyawan bagian *marketing*. Alasan pengambilan karyawan *marketing* sebagai sampel penelitian adalah agar sampel dalam penelitian bersifat homogen dan dapat mewakili variabel penelitian .

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2012: 31). Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian dari pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi konsep sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian, sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini menjadi jelas. Di bawah ini penjelasan definisi operasional variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (Variabel Independen)

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Kartono, 2010: 34):

- 1) Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan.
- 2) Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan.

- 3) Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- 5) Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

b. Semangat Kerja (Variabel Dependen)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Anwar, 2012:180):

- 1) Kenyamanan dalam bekerja yaitu sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi
- 2) Bekerja dengan perasaan yang menyenangkan yaitu individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan
- 3) Hubungan kerja yaitu menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
- 4) Ego yaitu keterlibatan ego dalam bekerja

Tabel 3.1: Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan (X)	a. Kemampuan mengambil keputusan	1) Menganalisis masalah 2) Menentukan pemecahan masalah
	b. Kemampuan memotivasi	1) Memberikan perintah yang jelas 2) Memberikan arahan ataupun masukan terkait pekerjaan kepada karyawan 3) Penghargaan 4) Sanksi yang jelas
	c. Kemampuan komunikasi	1) Pesan yang disampaikan sangat jelas 2) Dapat berkomunikasi dengan efektif
	d. Kemampuan mengendalikan bawahan	1) Mempunyai wibawa 2) Setiap instruksi disampaikan dengan tegas
	e. Tanggung jawab	1) Prestasi maupun kesalahan karyawan merupakan tanggung jawab pemimpin 2) Pemimpin memikul tanggung jawab terkait target penjualan
	f. Kemampuan mengendalikan emosional	1) Pemimpin tergolong orang yang tidak mudah emosi 2) Pemimpin mempunyai rasional yang baik
Semangat Kerja (Y)	a. Kenyaman dalam bekerja	1) Konsentrasi kerja 2) Ketelitian 3) Hasrat untuk maju
	b. Bekerja dengan perasaan yang menyenangkan	1) Kebanggaan karyawan 2) Kepuasan karyawan 3) <i>Labour Turn Over</i> 4) Tingkat absensi
	c. Hubungan kerja	1) Perlakuan yang baik dari atasan 2) Hubungan yang baik dengan rekan kerja
	d. Ego	1) Tanggung jawab 2) Lancarnya aktivitas

Sumber: Data diolah dari Kartono (2010: 34) dan Anwar (2012:180)

3.6 Tahap Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Menurut Bungin (2014: 136), wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara inti dari metode wawancara ini bahwa di setiap penggunaan metode ini selalu ada beberapa pewawancara, responden, materi wawancara dan pedoman wawancara. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kepada karyawan CV. JAF Parfum Jember tentang gambaran umum perusahaan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kaitannya dengan mendorong semangat kerja.

3.6.2 Kuesioner

Menurut Arikunto (2006: 151) kuesioner merupakan pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2008: 199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner ini akan diisi oleh karyawan CV. JAF Parfum Jember.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sarjono dan Julianita (2011: 6) skala likert adalah yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* pertanyaan. Menurut Siregar (2013: 25) skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1 sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban.

Bentuk pilihan ganda untuk pernyataan positif diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat Benar : diberi skor 4
2. Benar : diberi skor 3
3. Tidak Benar : diberi skor 2
4. Sangat Tidak Benar : diberi skor 1

Sedangkan bentuk pilihan ganda untuk pernyataan negatif diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat Benar : diberi skor 1
2. Benar : diberi skor 2
3. Tidak Benar : diberi skor 3
4. Sangat Tidak Benar : diberi skor 4

Memodifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 2015:20):

1. Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah sesuai atau tidak sesuai.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah sesuai atau tidak sesuai. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

3.8 Uji Coba Instrumen

3.8.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y

akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut dengan menggunakan IBM SPSS versi 22,0.

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrumen pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r-hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r-tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:7) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur untuk tetap konsisten apabila pengukurannya diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kuesioner dapat reliabel atau tidak dengan menggunakan IBM SPSS versi 22,0. Alat ukur uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(Kr)r}$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas

K : Koefisien rata-rata antar variabel

r : Jumlah variabel independen dalam persamaan

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* masing-masing item dengan bantuan IBM SPSS versi 22,0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan

lebih besar dari 0,700. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (Ghozali, 2013)

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal dengan menggunakan IBM SPSS versi 22,0. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan IBM SPSS versi 22,0. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2005).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat ($ZPRED$) dan nilai residualnya ($SRESID$). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Sederhana

Sugiyono, (2012: 261) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan IBM SPSS versi 22,0. Persamaan umum regresi sederhana adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y ketika Harga $X = 0$ (Konstan)

β : Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati

1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2013).

3.10.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2012), Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat dengan menggunakan IBM SPSS versi 22,0. Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Uji t dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{a - A}{S_a}, \text{ untuk } S_a = \frac{S_y}{\left\{ \sum (X - \bar{X})^2 \right\}^{1/2}} = \frac{S_y}{(n-1)S_x}$$

Keterangan:

t = nilai uji t dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

a = koefisien regresi

A = koefisien regresi yang telah diketahui

S_a = deviasi koefisien regresi

S_y = kesalahan standar dari perkiraan nilai Y

Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H alternatif diterima dan H₀ ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

- a. H₀ : b_i = 0, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap Y.
- H₁ : b_j ≠ 0, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap Y (Ghozali, 2013).

b. Kriteria pengujian:

- 1) H_0 diterima, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap Y.
- 2) H_0 ditolak, apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap Y (Ghozali, 2013).



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada CV. JAF Parfum Jember dan hasil analisis data tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja CV. JAF Parfum Jember maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan persuasif yang diterapkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan bagian *marketing* CV. JAF Parfum Jember

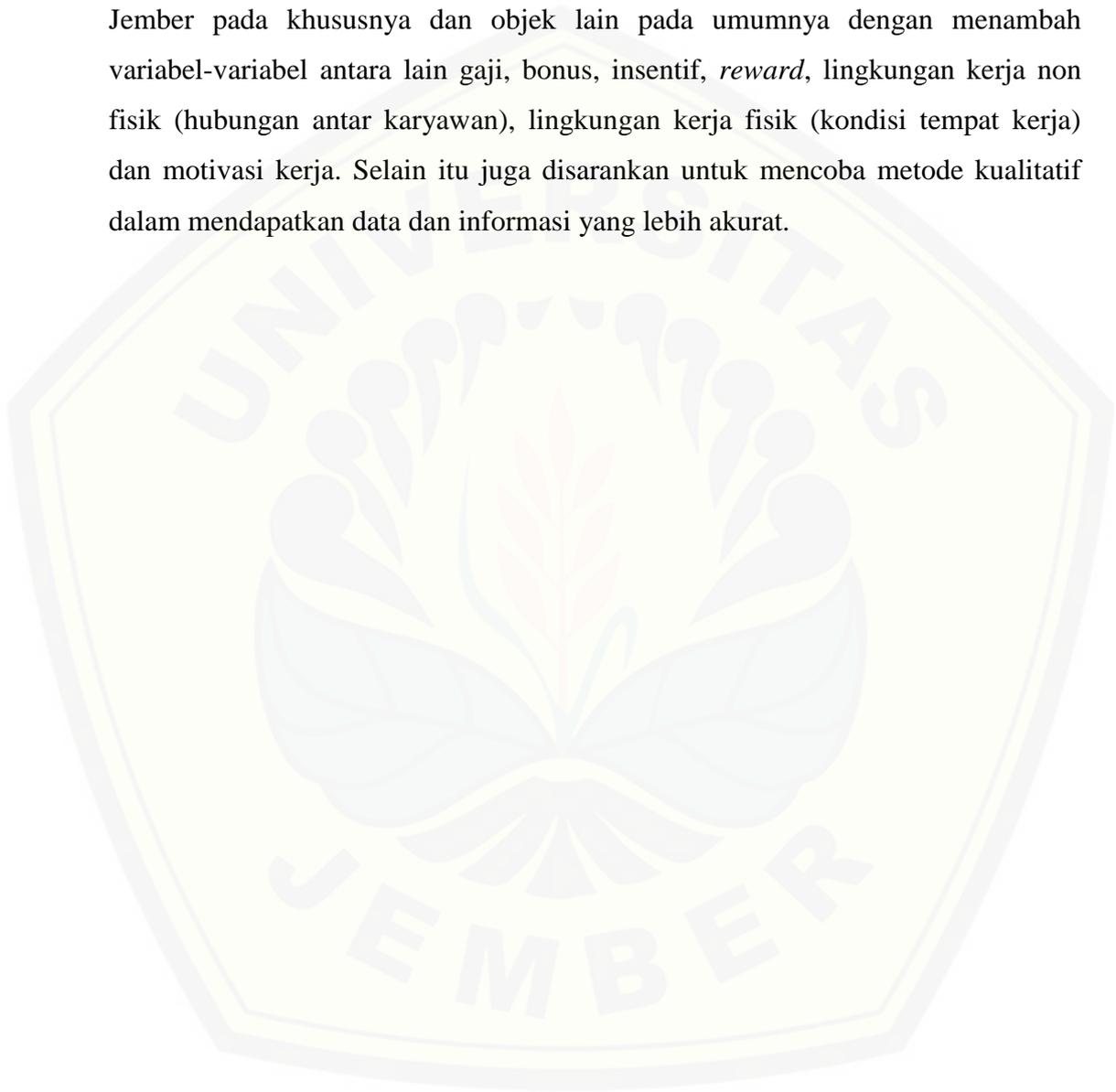
5.2 Saran

Karyawan telah merasakan adanya manfaat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV. JAF Parfum Jember kepada karyawannya, ada sedikit kelemahan yang dimiliki oleh pimpinan CV. JAF Parfum Jember yaitu mengenai adanya sikap ketegasan. Dengan demikian, sangat diperlukan seorang pemimpin yang tegas dalam memimpin sebuah perusahaan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi CV. JAF Parfum Jember
 - a. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga semangat kerja karyawan lebih memperhatikan gaya kepemimpinan diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
 - b. Hendaknya lebih tegas dalam memimpin sebuah perusahaan termasuk dalam pengambilan sebuah keputusan. Hal ini tentunya berpengaruh pada tingkat disiplin kerja karyawan. Jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja dan lebih menghargai waktu, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan CV. JAF Parfum Jember.

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada CV. JAF Parfum Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel antara lain gaji, bonus, insentif, *reward*, lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan), lingkungan kerja fisik (kondisi tempat kerja) dan motivasi kerja. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saifuddin. 2012. *Sikap Manusia (Teori dan Pengukurannya)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar
- Arikunto Suharsami. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bungin, B. 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Filippo, Edwin. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEE
- Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2010, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offse

- Rachmawati, Ike. R.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sarjono, Julianita. W. 2011. *SPSS Vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Shofiyon. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember

JURNAL

- Ayu, Maristiana. 2012. Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.2, no.2 (111-119) Oktober 2012, [27 Agustus] 2015.
- Darmawan. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin PT. Makmur Jaya Profinsi Riau. *Vol. 20 No 02/ [29 Agustus] 2015*.
- Paryudi, I Made dan I Komang Ardana. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Sukawati Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2, September 2016. 29-43.
- Priatna, Angka dan Fariz Ferdiansyah. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 6-11. E-ISSN 2502-5678*
- Rahardyan, Randy. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Bimbingan Belajar CV. Neutron Yogyakarta Cabang Malang)*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang*.
- Rahmawati, Ira dan Ihin Solihin. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Niagara Vol. V No. 3, September 2013*
- Vita, Rani. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perkebunan Widodaren pada PT. PP Jember Indonesia. *Vol.1 No.1.hal 74 – 82. [10 Juni] 2015*.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
PERUSAHAAN CV. JAF PARFUM JEMBER**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr responden

Di tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan guna memperoleh data yang akan dipergunakan untuk penulisan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsi yang saya buat yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Perusahaan CV. JAF Parfum Jember”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Marini Kumala Sari
NIM 120910202010

II. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon berikan tanda *Check List* (√) pada kolom yang dianggap paling benar/kondisi yang sebenarnya mulai Desember 2015 – September 2016.

KETERANGAN JAWABAN

SB : Sangat Benar

B : Benar

TB : Tidak Benar

STB : Sangat Tidak Benar

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan : 1. Senior Staf
2. Junior Staf

III. Pertanyaan Kuesioner

- 1) Apakah Bapak/Ibu menyukai cara pimpinan memimpin?
 - a. Iya
 - b. Tidak
- 2) Mengapa Bapak/Ibu menjawab seperti itu?
...
- 3) Apakah Bapak/Ibu menyukai pekerjaan ini?
 - a. Iya
 - b. Tidak
- 4) Ketika Bapak/Ibu sakit ringan seperti demam atau panas dalam, apakah Bapak/Ibu tetap masuk kerja?
 - a. Iya
 - b. Tidak
- 5) Apa sikap pimpinan membuat Bapak/Ibu membuat semangat ketika bekerja?
...
- 6) Apa saja hal yang dapat membuat Bapak/Ibu malas bekerja?
...
- 7) Apakah Bapak/Ibu sudah semangat ketika bekerja?
 - a. Sudah
 - b. Belum
- 8) Menurut Bapak/Ibu, apa saja yang dapat membuat semangat ketika bekerja?
...

Kuesioner berikut meliputi gaya kepemimpinan, dan semangat kerja karyawan. Diharapkan Bapak/Ibu bersedia memberikan tanggapan sesuai dengan pernyataan yang diberikan dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban.

1. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SB	B	TB	STB
		Sangat Benar	Benar	Tidak Benar	Sangat Tidak Benar
1	Pimpinan melakukan analisis masalah sebelum membuat keputusan terkait <i>marketing</i> perusahaan				
2	Pimpinan dapat menemukan alternatif jalan keluar masalah <i>marketing</i> perusahaan				
3	Bapak/Ibu diberikan perintah mengenai pencapaian target kerja yang jelas oleh pimpinan				
4	Pimpinan memberikan masukan terkait tugas masing-masing karyawan				
5	Penghargaan hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi				
6	Pelanggaran yang dilakukan karyawan diberikan sanksi yang berlaku diperusahaan				
7	Komunikasi yang dilakukan pimpinan jelas dan mudah dipahami				
8	Pimpinan mempunyai kemampuan komunikasi yang baik kepada karyawan				
9	Bapak/Ibu menaruh rasa hormat kepada pimpinan				
10	Pimpinan tergolong orang yang tegas				
11	Pimpinan mengambil inisiatif tanggung jawab penuh atas tercapai atau tidaknya target penjualan karyawan				
12	Pimpinan mengontrol realisasi penjualan secara berkala				
13	Pimpinan bersikap sabar ketika menghadapi masalah dengan karyawan				
14	Pimpinan mengambil tindakan dengan rasional				

2. Semangat Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SB	B	TB	STB
		Sangat Benar	Benar	Tidak Benar	Sangat Tidak Benar
1	Bapak/Ibu fokus ke pekerjaan ketika bekerja				
2	Bapak/Ibu mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian				
3	Setiap tugas dikerjakan dengan prinsip lebih baik dari kemarin				
4	Bapak/Ibu bangga bekerja di perusahaan				
5	Setiap karyawan mempunyai kepuasan terhadap hasil kerjanya				
6	Tingkat keluar masuk karyawan rendah				
7	Bapak/Ibu selalu masuk kerja untuk memenuhi tanggung jawab				
8	Bapak/Ibu diperlakukan dengan baik oleh atasan				
9	Bapak/Ibu mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja				
10	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas pencapaian target kerja dari perusahaan				
11	Kelancaran aktivitas perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus diemban setiap karyawan				

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Kerangka Sampling				
No	Nama Karyawan	Alamat	Level Jabatan	Alamat Outlet
1.	K M	Dusun Sidoagung karang jati	Senior Staff	Outlet Karimata
2.	H I A	Jl. Letjen Suprpto Gg.4 No.03	Senior Staff	Outlet Balung
3.	R	Jl. Sritanjung Kaliwining	Senior Staff	Outlet Panjaitan
4.	A R	Jl. Kamboja No.133	Senior Staff	Outlet Jawa
5.	H T P	Dusun Prasian	Senior Staff	Outlet Balung
6.	M K M	Jl.Manggar I/01 Link Gebang Darwo Barat	Senior Staff	Outlet Gajah Mada
7.	F K	Dusun Stoplas	Senior Staff	Outlet Diponegoro
8.	F	Jl. Gajah Mada 7 No.30 Link Kebon Kidul	Senior Staff	Outlet Diponegoro
9.	K H	Jl. Hayam Wuruk No. 54	Senior Staff	Outlet Rambipuji
10.	R S	Dusun Wadung Dolah	Senior Staff	Outlet Lumajang
11.	B R H	Jl. Kaca Piring Link Gebang Tengah	Senior Staff	Outlet Karimata
12.	A T F	Jl.Darmawangsa 128	Senior Staff	Outlet Gajah Mada
13.	A F H	Jl. Basuki Rahmat N0 28	Senior Staff	Outlet Rambipuji
14.	M Y A	Jl.Sriti Link Kebon Kidul	Senior Staff	Outlet Diponegoro
15.	Z	Dsn Gudang Rejo	Junior Staff	Outlet Mangli
16.	M Q	Dusun Krajan	Junior Staff	Outlet Ambulu
17.	J L	Sumber Kalong	Junior Staff	Outlet Mangli
18.	M S	Jl.Kp.Hj. Bataan	Junior Staff	Outlet Situbondo
19.	M	Jl. PB. Sudirman No 49	Senior Staff	Outlet Lumajang
20.	M H	Jl. Hasan Asegaf	Junior Staff	Outlet Situbondo
21.	R S T U	Dusun Sidorejo	Junior Staff	Outlet Lumajang
22.	P A P	Dusun Kebon	Junior Staff	Outlet Ambulu
23.	B D K	Jl.Melati XI/38 Link Patimura	Junior Staff	Outlet Jawa
24.	M	Dusun Langon	Junior Staff	Outlet Ambulu
25.	N F	Jl. Dr. Soebandi GG Keitu 88 Ling Patrang Tengah	Junior Staff	Outlet Jawa
26.	H L	Dusun Karang Paiton	Junior Staff	Outlet Karimata
27.	A N M	Dusun Gawok	Junior Staff	Outlet Panjaitan
28.	M L N	Jl.Arowana GG.KUD No. 100 Lingk Gebang Waru	Junior Staff	Outlet Panjaitan
29.	D E P	Dusun Krajan	Junior Staff	Outlet Gajah Mada

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	P	34	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
2	L	22	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
3	P	20	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
4	L	21	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
5	L	25	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
6	L	24	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
7	P	25	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
8	L	34	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
9	L	18	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
10	L	21	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
11	L	20	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
12	L	24	D1	Senior Staff Marketing
13	L	25	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
14	L	27	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
15	L	18	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
16	L	21	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
17	L	18	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
18	L	22	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
19	P	18	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
20	L	24	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
21	L	25	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
22	L	21	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
23	P	32	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
24	P	21	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
25	L	21	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing
26	L	31	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
27	L	25	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
28	P	24	SMA/SMK/MA	Senior Staff Marketing
29	P	21	SMA/SMK/MA	Junior Staff Marketing

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X
1	4	4	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	43
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	39
3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	42
4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	44
5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	49
6	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	41
7	4	3	3	4	3	3	1	4	4	1	3	3	3	2	41
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	52
10	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	40
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	53
12	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	47
13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	51
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	42
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	45
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
17	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	50
18	3	1	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	1	3	39
19	3	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	26
20	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	18
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
22	4	3	4	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
25	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	37
26	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	38
27	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54
29	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	37

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1
1	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	39
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	31
6	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	37
7	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	36
8	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	40
9	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	32
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	34
11	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	39
12	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	36
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	37
14	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	35
16	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	31
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	38
18	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30
19	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	33
20	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	26
21	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	37
22	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	36
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	42
25	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	37
26	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	31
27	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	37
28	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	39
29	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	29

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.4	3.4	3.4
	3	17	58.6	58.6	62.1
	4	11	37.9	37.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.9	6.9	6.9
	3	14	48.3	48.3	55.2
	4	13	44.8	44.8	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.3	10.3	10.3
	3	14	48.3	48.3	58.6
	4	12	41.4	41.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	27.6	27.6	27.6
	3	11	37.9	37.9	65.5
	4	10	34.5	34.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	13.8	13.8	13.8
	3	18	62.1	62.1	75.9
	4	7	24.1	24.1	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.9	6.9	6.9
	3	17	58.6	58.6	65.5
	4	10	34.5	34.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.3	10.3	10.3
	3	16	55.2	55.2	65.5
	4	10	34.5	34.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.4	3.4	3.4
	2	3	10.3	10.3	13.8
	3	13	44.8	44.8	58.6
	4	12	41.4	41.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	13.8	13.8	13.8
	3	14	48.3	48.3	62.1
	4	11	37.9	37.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.4	3.4	3.4
	2	4	13.8	13.8	17.2
	3	11	37.9	37.9	55.2
	4	13	44.8	44.8	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	24.1	24.1	24.1
	3	14	48.3	48.3	72.4
	4	8	27.6	27.6	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.9	6.9	6.9
	2	3	10.3	10.3	17.2
	3	17	58.6	58.6	75.9
	4	7	24.1	24.1	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.9	6.9	6.9
	2	5	17.2	17.2	24.1
	3	16	55.2	55.2	79.3
	4	6	20.7	20.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.4	3.4	3.4
	2	5	17.2	17.2	20.7
	3	8	27.6	27.6	48.3
	4	15	51.7	51.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.3	10.3	10.3
	3	19	65.5	65.5	75.9
	4	7	24.1	24.1	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.3	10.3	10.3
	2	3	10.3	10.3	20.7
	3	15	51.7	51.7	72.4
	4	8	27.6	27.6	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	62.1	62.1	62.1
	4	11	37.9	37.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	75.9	75.9	75.9
	4	7	24.1	24.1	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.9	6.9	6.9
	3	19	65.5	65.5	72.4
	4	8	27.6	27.6	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.9	6.9	6.9
	3	16	55.2	55.2	62.1
	4	11	37.9	37.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.3	10.3	10.3
	3	15	51.7	51.7	62.1
	4	11	37.9	37.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.8	13.8	13.8
	3	22	75.9	75.9	89.7
	4	3	10.3	10.3	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.8	13.8	13.8
	3	15	51.7	51.7	65.5
	4	10	34.5	34.5	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.4	3.4	3.4
	2	2	6.9	6.9	10.3
	3	17	58.6	58.6	69.0
	4	9	31.0	31.0	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.4	3.4	3.4
	2	3	10.3	10.3	13.8
	3	13	44.8	44.8	58.6
	4	12	41.4	41.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas

GET

```
FILE='D:\TYPING\PROJECT S\REKAP KUESIONER\MARINI.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1] D:\TYPING\PROJECT S\REKAP KUESIONER\MARINI.sav

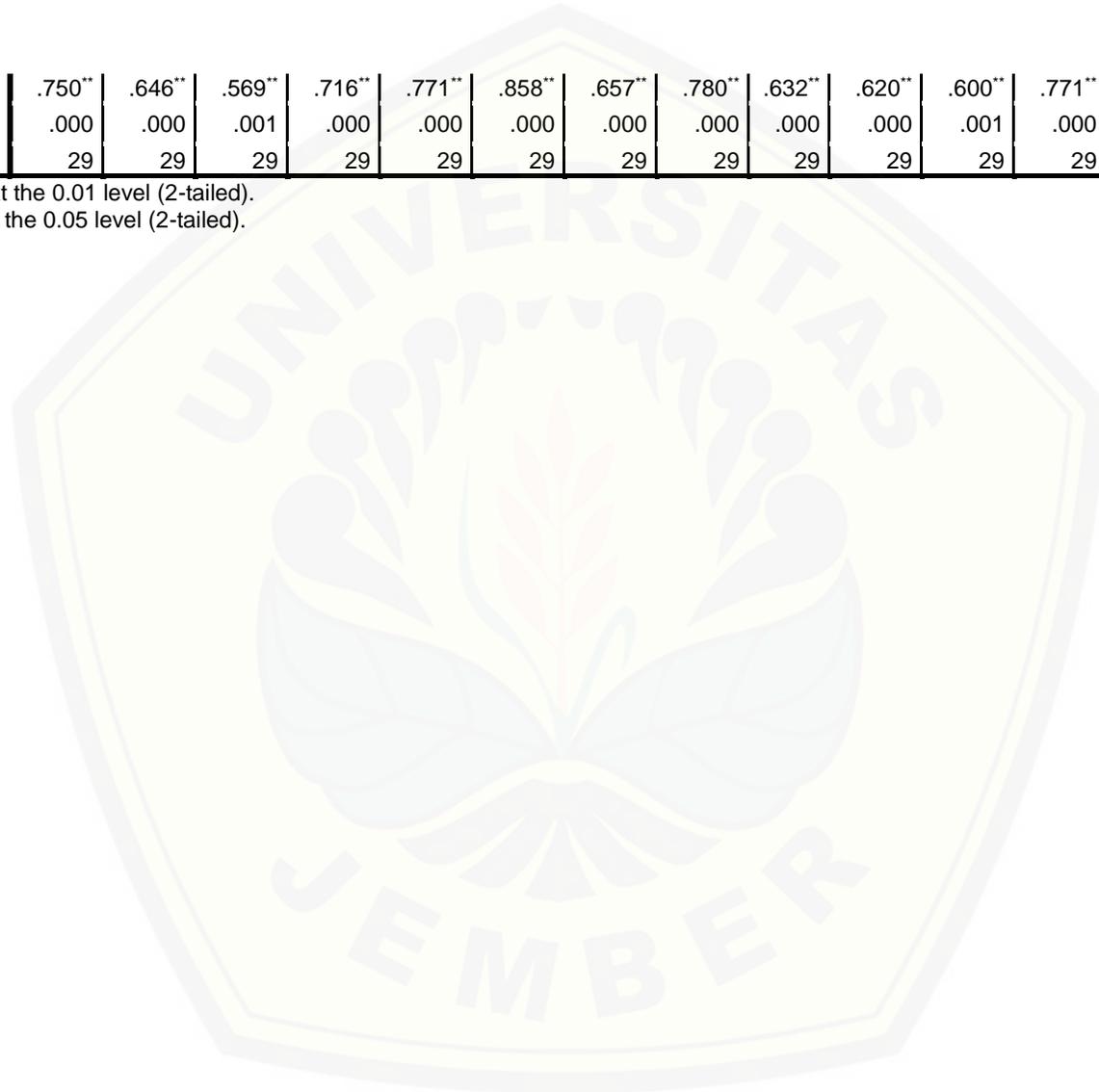
Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X
X1.1 Pearson Correlation	1	.618**	.428*	.397*	.437*	.569**	.479**	.745**	.392*	.445*	.421*	.607**	.459*	.522**	.750**
Sig. (2-tailed)		.000	.020	.033	.018	.001	.008	.000	.036	.016	.023	.000	.012	.004	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.2 Pearson Correlation	.618**	1	.007	.252	.455*	.409*	.747**	.497**	.230	.364	.405*	.442*	.538**	.528**	.646**
Sig. (2-tailed)	.000		.972	.187	.013	.028	.000	.006	.230	.052	.029	.016	.003	.003	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.3 Pearson Correlation	.428*	.007	1	.369*	.315	.602**	.189	.330	.299	.456*	.476**	.395*	.273	.420*	.569**
Sig. (2-tailed)	.020	.972		.049	.096	.001	.327	.080	.115	.013	.009	.034	.153	.023	.001
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
X1.4 Pearson Correlation	.397*	.252	.369*	1	.549**	.545**	.231	.619**	.534**	.265	.332	.701**	.304	.626**	.716**
Sig. (2-tailed)	.033	.187	.049		.002	.002	.228	.000	.003	.164	.078	.000	.109	.000	.000

X	Pearson Correlation	.750**	.646**	.569**	.716**	.771**	.858**	.657**	.780**	.632**	.620**	.600**	.771**	.568**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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



CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11 Y1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1
Y1.1 Pearson Correlation	1	.552**	.185	.005	.239	.281	.464*	.387*	.380*	.459*	.394*	.720**
Sig. (2-tailed)		.002	.338	.980	.212	.140	.011	.038	.042	.012	.035	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.2 Pearson Correlation	.552**	1	.270	.294	.297	.151	.199	.234	.304	.287	.263	.656**
Sig. (2-tailed)	.002		.157	.122	.118	.435	.301	.221	.109	.131	.168	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.3 Pearson Correlation	.185	.270	1	.555**	.352	-.289	-.338	.200	.292	.316	.400*	.434*
Sig. (2-tailed)	.338	.157		.002	.061	.128	.073	.298	.124	.095	.032	.019
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.4 Pearson Correlation	.005	.294	.555**	1	.521**	-.159	-.118	.040	.067	.207	.450*	.418*
Sig. (2-tailed)	.980	.122	.002		.004	.409	.543	.838	.730	.281	.014	.024
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.5 Pearson Correlation	.239	.297	.352	.521**	1	.226	.428*	.155	.072	.177	.451*	.600**
Sig. (2-tailed)	.212	.118	.061	.004		.238	.021	.424	.711	.359	.014	.001
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.6 Pearson Correlation	.281	.151	-.289	-.159	.226	1	.776**	.511**	.100	-.046	.062	.418*
Sig. (2-tailed)	.140	.435	.128	.409	.238		.000	.005	.607	.813	.748	.024
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.7 Pearson Correlation	.464*	.199	-.338	-.118	.428*	.776**	1	.361	.191	.203	.075	.528**
Sig. (2-tailed)	.011	.301	.073	.543	.021	.000		.054	.321	.291	.700	.003
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.8 Pearson Correlation	.387*	.234	.200	.040	.155	.511**	.361	1	.340	.118	.204	.542**
Sig. (2-tailed)	.038	.221	.298	.838	.424	.005	.054		.071	.542	.288	.002

N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.9 Pearson Correlation	.380*	.304	.292	.067	.072	.100	.191	.340	1	.742**	.306	.630**
Sig. (2-tailed)	.042	.109	.124	.730	.711	.607	.321	.071		.000	.106	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.10 Pearson Correlation	.459*	.287	.316	.207	.177	-.046	.203	.118	.742**	1	.306	.625**
Sig. (2-tailed)	.012	.131	.095	.281	.359	.813	.291	.542	.000		.106	.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1.11 Pearson Correlation	.394*	.263	.400*	.450*	.451*	.062	.075	.204	.306	.306	1	.631**
Sig. (2-tailed)	.035	.168	.032	.014	.014	.748	.700	.288	.106	.106		.000
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Y1 Pearson Correlation	.720**	.656**	.434*	.418*	.600**	.418*	.528**	.542**	.630**	.625**	.631**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.024	.001	.024	.003	.002	.000	.000	.000	
N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

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

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
X1.12 X1.13 X1.14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	14

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10 Y1.11  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	11

Lampiran 6. Uji Regresi Linier Sederhana

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y1
  /METHOD=ENTER X
  /SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Y1
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.289	.262	3.415

- a. Predictors: (Constant), X
- b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.762	1	127.762	10.954	.003 ^b
	Residual	314.927	27	11.664		
	Total	442.690	28			

- a. Dependent Variable: Y1
- b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.882	3.449		6.924	.000		
	X	.257	.078	.537	3.310	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y1

Coefficient Correlations^a

Model		X	
1	Correlations	X	1.000
	Covariances	X	.006

a. Dependent Variable: Y1

Collinearity Diagnostics^a

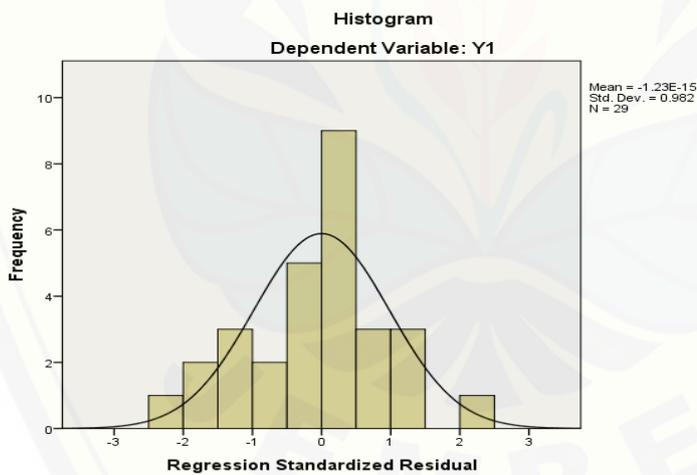
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1.983	1.000	.01	.01
	2	.017	10.785	.99	.99

a. Dependent Variable: Y1

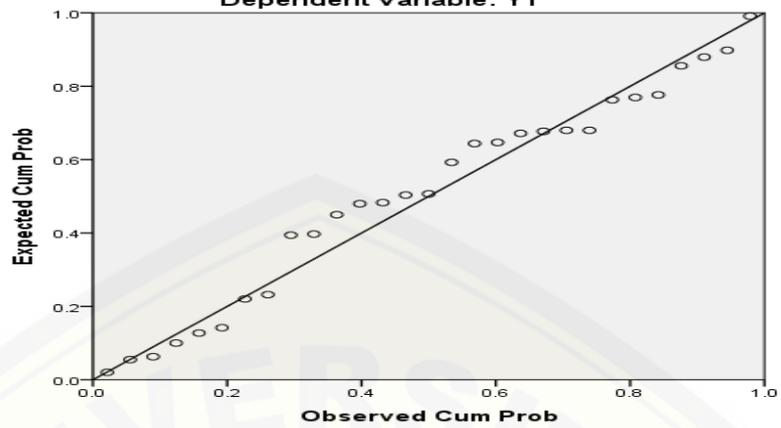
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.50	38.00	35.10	2.136	29
Std. Predicted Value	-3.091	1.355	.000	1.000	29
Standard Error of Predicted Value	.635	2.093	.844	.309	29
Adjusted Predicted Value	29.96	38.78	35.15	2.056	29
Residual	-6.997	8.082	.000	3.354	29
Std. Residual	-2.049	2.367	.000	.982	29
Stud. Residual	-2.160	2.409	-.005	1.019	29
Deleted Residual	-7.775	8.373	-.042	3.623	29
Stud. Deleted Residual	-2.330	2.668	-.007	1.062	29
Mahal. Distance	.001	9.552	.966	1.894	29
Cook's Distance	.000	.259	.042	.068	29
Centered Leverage Value	.000	.341	.034	.068	29

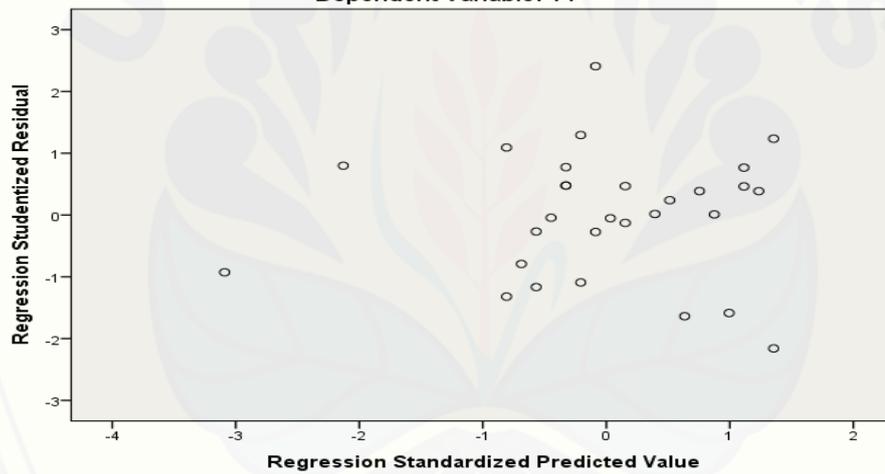
a. Dependent Variable: Y1



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y1



Scatterplot
Dependent Variable: Y1



Lampiran 7. Tabel r

Table r untuk $df = 15 - 30$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

Lampiran 8. t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 11 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

Lampiran 9



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lelitian@unej.ac.id

Nomor : 0984 /UN25.3.1/LT/2017
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

7 April 2017

Yth. Pimpinan
CV. JAF Parfum
di -
JEMBER

Memperhatikan surat Pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 1370/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 6 April 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Marini Kumala Sari / 120910202010
Fakultas / Jurusan : FISIP / Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Danau Toba V Jember / No. Hp. 081234871506
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perusahaan CV. JAF Parfum Jember
Lokasi Penelitian : CV. JAF Parfum Jember
Lama Penelitian : Dua Bulan (7 April – 7 Juni 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dr. Zainuri, M.Si
NIP 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak.ISIP Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

Lampiran 10



CV. JAF Parfum's
Jl. Letjen Panjaitan 147/149
Jember Indonesia
Phone 0331 – 322070
Website. www. Jafparfume.com
Email. jafcenter@gmail.com

No. Dok.: CM – 72 – TU – 01 - 06

Revisi: 0

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1388/ CV. JAF P/K/V/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Jawad
Jabatan : Pemilik CV. JAF Parfum's Jember

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Marini Kumala Sari
Tempat & Tanggal Lahir : Banyuwangi, 1 Februari 1993
NIM : 120910202010
Jurusan : Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di CV. JAF Parfum's Jember terhitung sejak 07 April s/d 10 Mei 2017 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. JAF Parfum Jember."

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 28 Mei 2017

Muhammad Jawad
Pemilik CV. JAF Parfum's Jember