

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
(UKM)
KABUPATEN BIMA**

Muhammad Fitrah Akbar ¹, Ikbal Irawan ²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima ^{1,2}
muhammadfitrahakbar17.stiebima@gmail.com ¹,
ikbal.stiebima@gmail.com ²

BSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of leadership styles on employee morale at the Cooperative, Small and Medium Enterprises (SMEs) Department of Bima. The type of research used is associative, namely a study that is to determine the effect of two or more variables and has a higher level when compared to descriptive and comparative research, observation data collection techniques, interviews, questionnaires, documentation and literature study. The population used is all employees of the Cooperative Office, UKM Kabupaten Bima as many as 41 employees. With the number of research samples used are all employees at the Cooperative Office, UKM Bima Regency as many as 41 people consisting of 30 civil servants, 6 regional honorariums and 5 volunteers with the sampling used is purposive sampling. Research site for the Cooperative Office, UKM, Bima Regency.

Keywords: *Leadership Style, Work Spiri*

Latar Belakang

Koperasi, dan UKM merupakan bagian integral dunia usaha nasional, mempunyai kedudukan, potensi, dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan ekonomi serta memecahkan masalah ekonomi pada khususnya, berbagai cara telah di gunakan manusia untuk memecahkan permasalahan ekonomi yang telah di hadapi salah satunya adalah koperasi. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan atas asas kekeluargaan, dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapat masyarakat serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional pada umumnya dan stabilitas ekonomi pada khususnya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam permasalahan ini gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai apabila penerapan gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak sesuai dengan keinginan pegawai dapat menimbulkan dampak negatif bagi semangat kerja pegawai. Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai (2004:2), Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam

membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Organisasi perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi karena pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Semangat kerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan, dengan meningkatkan semangat kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi, setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menjadi pemimpin diperusahaannya. Kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Seorang pemimpin yang disukai karyawannya, jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat mengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan bawahannya, sehingga dengan kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, bagi pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan produktivitas kerja sesuai dengan semangat kerja pegawai. Menurut Sunyoto Danang (2012:203) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Permasalahan Hasil observasi atau penelitian bahwa di samping kurangnya gaya kepemimpinan yang kurang baik oleh bawahannya, di karenakan atasan kurang mampu memberikan perhatian kepada bawahan atau pimpinan yang tidak bisa menerima masukan dari seorang pegawai, sehingga pegawai tidak bisa bekerja sama sesuai waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Kabupaten Bima

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Kabupaten Bima?

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Wijayanto (2012:165) kepemimpinan (leadership) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Kegagalan manajer membentuk team work akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasibuan (2010:169) menyatakan kepemimpinan (Leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pranowo (2011:166) ada tiga gaya kepemimpinan yaitu:

1. **Gaya Kepemimpinan Otoriter** adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang di ambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab di pegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut.
2. **Gaya Kepemimpinan Demokratis** adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh.
3. **Gaya Kepemimpinan karismatik** adalah gaya kepemimpinan dengan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain.

semangat Kerja

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, bagi pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan produktivitas kerja sesuai dengan semangat kerja pegawai.

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Tulenan (2015:20) indikator semangat kerja antara lain:

- 1) **Kualitas kerja** yaitu merupakan suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya
- 2) **Kuantitas kerja** adalah **jumlah** kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu
- 3) **Ketepatan waktu artinya** memiliki informasi yang tersedia bagi para pembuat keputusan sebelum informasi itu kehilangan kapasitasnya

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja

Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Ato'illah,2014). Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno,2005).

Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang atau personil kearah tujuan yang dicita-citakan sehingga akan menjadi anutan dan teladan. sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilka kinerja terbaik (Suwanto dan Donni,2013:139). Berdasarkan teori tersebut maka penelitian menarik kesimpulan sementara bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012), metode asosiatif merupakan metode yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh antara variabel dengan menggunakan teknik analisa statistik. Penelitian asosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM Kabupaten. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi, UKM Kabupaten Bima sebanyak 41 orang pegawai. Dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Kabupaten Bima sebanyak 41 Orang yang terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil, 6 orang honor daerah dan 5 orang sukarela.

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 41 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu sampel jenuh.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi sederhana, regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Pada pengujian validitas ini diketahui $N = 41$ maka diperoleh r tabel dengan taraf signifikan sebesar 0,300. Dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel begitu juga sebaliknya apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka item tidak valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Validitas	Standar Validitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	1	0,673	0,300	Valid
	2	0,521	0,300	Valid
	3	0,767	0,300	Valid
	4	0,310	0,300	Valid
	5	0,667	0,300	Valid
	6	0,657	0,300	Valid
	7	0,586	0,300	Valid
	8	0,830	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	1	0,712	0,300	Valid
	2	0,853	0,300	Valid
	3	0,679	0,300	Valid
	4	0,669	0,300	Valid
	5	0,756	0,300	Valid
	6	0,811	0,300	Valid
	7	0,753	0,300	Valid
	8	0,832	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total correlation* >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alfa	Standar	Keterangan
X	8	0.774	0,600	Reliabel
Y	8	0.894	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap itm pernyataan pada variable gaya kepemimpinan dengan nilai alfa 0,774 dan semangat kerja dengan nilai Alfa 0,894 sudah mencapai atau lebih dari standar yang di tetapkan yaitu 0,600 artinya semua itm pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliable atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.511	4.386		1.256	.216
Gaya Kepemimpinan (X)	.834	.151	.663	5.525	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan output SPSS, diperoleh persamaan regresi linier sederhanayaitu :

$$Y = 5,511 + 0,834X$$

Keterangan:

a = 5,511 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X) tidak ada maka nilai konsisten Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 5,511.

b = 0,834 artinya setiap penambahan 1% Gaya Kepemimpinan (X) maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,834.

d. Uji Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.425	3.464

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan output SPSS diatas, diperoleh nilai $R = 0,663$ artinya hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Semangat kerja (Y) adalah sebesar 66,3% sisanya 33,7% di pengaruhi oleh variable lain.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.425	3.464

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Nilai R Square / Koefisien Determinasi = 0,439 atau 43,90% dapat di tafsirkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43,90% terhadap variable terikat Semangat Kerja (Y) dan 56,10% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel X.

f. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.511	4.386		1.256	.216
	Gaya Kepemimpinan (X)	.834	.151	.663	5.525	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Nilai t hitung yaitu sebesar $5.525 > t$ tabel ($dk = n-k$, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat) dalam persamaan dengan alpha (α) /2 yaitu sebesar 2.022 dan tingkat signifikan (sig) > dari 0,05 yaitu $0,00 > 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Kabupaten Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 41 orang pegawai yang terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil, 6 orang honor daerah dan 5 orang sukarela pada dinas koperasi, UKM kabupaten Bima, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai. dari hasil output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 (Sig 0,000 < 0,05) maka dinyatakan terdapat pengaruhnya signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang di berikan peneliti yaitu pimpinan di harapkan memperhatikan gaya kepemimpinan sehingga hubungan antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan kinerja karyawan meningkat. Disarankan perlu memperhatikan kerja sama yang penuh sehingga karyawan dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai

tujuan perusahaan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik dalam bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai yang di contohkan oleh pimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- .Azwar, Saifuddin. 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ato'illah, Muhammad, 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kelurahan Lumajang Kabupaten Lumajang ', Vol.4,No. 1, Maret, 2014
- Danang, S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Buku.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Harimisa, E.M.2013. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Karyawan. Jurnal Al Amar Vol.1 No.2, Maret 2020, Hal. 39-49.
- Pranowo, M. Bambang, "sosiologi: Tinjau pemikiran Sosiologi Perspektif Islam" 2011
- Popong Suryani, 2020. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja
- Rivai veithzal.2004 manajemen sumber daya manusia. Jakarta: grofindo
- Suyanto 2012 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Tulenen. 2015. Pengaruh di siplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada travello hotel manado).
- Thoha,M. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja. Garfindo Persada.
- Wahrudin, U. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
- Wijayanto. 2012. Pengantar Manajemen. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.