

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DENGAN
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN DI
PT. INFO MEDIA SOLUSI NET MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

IQBAL HANDOKO

16. 860. 0276



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DENGAN
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN DI
PT. INFO MEDIA SOLUSI NET MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



Oleh :

Iqbal Handoko
16.860.0276

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

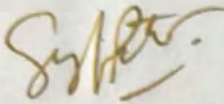
**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI PT. INFO MEDIA SOLUSI NET MEDAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Iqbal Handoko
168600276

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 06 Desember 2022


Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



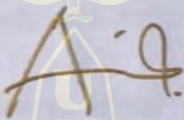
(Syafrizaldi S.Psi M.Psi)

Pembimbing II




(Endang Haryati, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji I



(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji II



(Dr. Risyida Fadillah, M.Psi, Psikolog)

**Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 06 Desember 2022**

Kepala Bagian Fakultas Psikologi



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area



(Hassanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IQBAL HANDOKO
NPM : 16.860.0276
Tahun Terdaftar : 2016
Program Studi : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI
Fakultas : PSIKOLOGI

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan segala bentuk sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia diberi sanksi pencabutan gelar akademik yang diperoleh dari akademik dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Desember 2022



(Iqbal Handoko)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Handoko
NPM : 16.860.0276
Program Studi : S1 Psikologi (Industri dan Organisasi)
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir / Skripsi

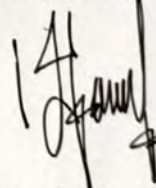
Demi menciptakan pengembangan dan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Karyawan di
PT. Info Media Solusi Net Medan.**

Dengan ini Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 06 Desember 2022

Yang menyatakan :



(Iqbal Handoko)

MOTTO

~DON'T STOP TO BE BETTER~

~ JANGAN BERHENTI UNTUK MENJADI LEBIH BAIK~

فَمَنْ يَعْْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

FA'MA Y'YA'MALMI ŠQĀLA'ZARRATINK HAI'RAY'YARAH

Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.

(QS. Az-Zalzalah : 7)

KATA PENGHANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Karyawan Di PT. Infomedia Solusi Medan”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Syafrizaldi, M.Psi. selaku dosen pembimbing I yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Endang, Haryati M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing II yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran serta kasih sayangnya yang membuat peneliti semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku ketua peneliti.
7. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris peneliti.

8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Kepada para dosen fakultas psikologi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi peneliti hingga saat ini.
10. Kepada seluruh responden PT. Info Media Solusi Net yang telah membantu saya untuk bersedia diteliti sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.
11. Kepada Bapak Arwan Sihombing selaku abang tercinta, *support system*, *mental healty*, motivasi, edukasi, diskusi, materi serta pelajaran hidup yang tidak saya dapatkan dimanapun itu dan tak ternilai harganya.
12. Kepada ayah Heri Susilo, mama Sukarni dan adik Dwi Damayanti yang selalu mendukung serta mendo'akan saya untuk menjadi lebih semangat dalam menjalani kehidupan.
13. Kepada teman-teman saya bang Andi, Oka, Alwi, Immanuel, Raja, Alwin, Renaldo, Daniel, Iqbal, Alm.Andika, Lisna, Dela, Chae, Adelia, Viona, Bila, Dinda, Gilang yang selalu menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu terima kasih banyaknya.

Medan, 06 Desember 2022

(Iqbal Handoko)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Iqbal Handoko
Tempat/Tanggal Lahir : Langsa. 03 September 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Tinggi Badan : 173 cm
Berat Badan : ± 60 kg
Alamat : Jl. Gaperta Ujung Gg. Pelajar No.3 Kel. Tj. Gusta
Kec. Medan Helvetia, 20125 Sumatera Utara
Nomor Handphone : 0852-6179-3500
Email : iqbalhandoko0@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Taman Kanak-kanak : TK- Yusriyah Medan 2002-2004
Sekolah Dasar : SD- Rahmat Islamiyah Medan 2004-2010
Sekolah Menengah Pertama : SMP- Negeri 18 Medan 2010-2013
Sekolah Menengah Kejuruan : SMK- AR-Rahman Medan 2013-2016

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
KATA PENGHANTAR	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABLE	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Semangat Kerja	10
1. Pengertian Semangat Kerja	10
2. Aspek-Aspek Semangat Kerja Karyawan	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan	14
4. Ciri-ciri Semangat Kerja Karyawan	17
5. Pentingnya Semangat Kerja Karyawan.....	22
B. Kepemimpinan	22
1. Pengertian Kepemimpinan	23
2. Aspek-Aspek Kepemimpinan	25
3. Faktor-Faktor Kepemimpinan	30
4. Ciri-Ciri Kepemimpinan	33
5. Pentingnya Kepemimpinan	36
C. Hubungan Kepemimpinan dan Semangat kerja	38
D. Kerangka Konseptual Berfikir	42
E. Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	43
D. Subjek Penelitian.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	46
G. Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi kanchah penelitian	48
B. Persiapan penelitian.....	49
C. Pelaksanaan penelitian	55
D. Analisis data serta hasil penelitian	57
E. Pembahasan.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA.....	68
----------------------------	-----------

DAFTAR TABLE

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi butir skala kepemimpinan	51
Tabel 4.2 Distribusi butir skala semangat kerja	52
Tabel 4.3 Distribusi butir kepemimpinan setelah uji validitas dan reliabilitas	54
Tabel 4.4 Distribusi butir semangat kerja setelah uji validitas dan reliabilitas	55
Tabel 4.5 Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas.....	58
Tabel 4.6 Rangkuman hasil perhitungan uji linearitas.....	59
Tabel 4.7 Rangkuman hasil analisis korelasi produk momen.....	60
Tabel 4.8 Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Kurva Normal Kepemimpinan.....	61
Gambar 4.3 Kurva Normal Semangat Kerja.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Skala Penelitian	
A. Skala Kepemimpinan	71
B. Skala Semangat Kerja	73
Lampiran II Data Mentah Excel	
A. Kepemimpinan	75
B. Semangat Kerja	77
Lampiran III Uji Reliabilitas Dan Validitas	
A. Validitas Reabilitas Kepemimpinan	79
B. Validitas Reabilitas Semangat Kerja	80
Lampiran IV Uji Hubungan	
A. Uji Linieritas	83
B. Uji Normalitas	83
C. Uji Korelasi.....	84

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. INFO MEDIA SOLUSI NET MEDAN

Oleh:

IQBAL HANDOKO

168600276

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan di PT. Info Media Solusi Net Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang, yang merupakan seluruh karyawan PT. Info Media Solusi Net Medan. Hal ini sejalan dengan landasan teori yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan di PT. Info Media Solusi Net Medan. Dengan asumsi semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka semakin rendah semangat Kerja Karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan dan skala semangat kerja. Teknik pengambilan data sampel menggunakan Total Sampling. Berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel X dan variabel Y sebesar $r^2 = 0,175$, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi terhadap semangat kerja sebesar 17,5%. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penilaian *Product Moment*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan ini di mana ditunjukkan koefisien $r_{xy} = 0,418$ dengan signifikan $p=0,000 < 0,050$. Artinya ada hubungan positif antara kepemimpinan dengan semangat kerja dan hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Semangat Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

THE CORRELATION OF LEADERSHIP WITH EMPLOYEE SPIRIT OF WORK AT PT. INFO MEDIA NET SOLUTION MEDAN

By:

IQBAL HANDOKO

168600276

The goal of this study is to discover the connection between leadership and employee work spirit at PT. Info Media Net Solution Medan. The sample for this study is 52 employees, all of whom are employees at PT. Info Media Net Solution Medan. Based on the theoretical basis that existed and the hypothesis proposed in this study, there was a positive correlation between leadership and the spirit of work. to employees at PT. Info Media Net Solutions Medan Assuming that better leadership equals higher employee spirit at work and worse leadership equals lower employee spirit at work This study uses a quantitative approach with a correlational research design. A Likert scale was used to collect data. This study uses a leadership scale and a spirit of work scale. The sampling technique used was total sampling. Based on the determinant coefficient (r^2) of the relationship between variables X and Y, $r^2 = 0.175$, this shows that leadership contributes to morale by 17.5%. The data analysis in this study makes use of product moment assessment analysis. Based on the data analysis carried out, the results obtained indicate that there is a significant correlation and a significant relationship between leadership and employee spirit of work, which is shown by the coefficient $r_{xy} = 0.418$ with a significant p value of 0.000 0.050. This means that there is a positive relationship between leadership and morale, and the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: *Leadership, spirit of work, employee.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri dan perusahaan yakni tempat terbentuknya sesuatu aktivitas untuk memproduksi dengan baik itu benda, ataupun jasa dan tempat berkumpulnya seluruh aspek penciptaan diorganisasi. Perusahaan yang maju merupakan industri yang sanggup berinovasi serta bersaing didunia digitalisasi yang serba otomatis, di mana tiap-tiap organisasi berlomba-lomba untuk berkembang serta memajukan industri. Industri ialah salah satu wujud dari sekumpulan organisasi yang ialah wadah buat kerja sama dari sekumpulan orang yang bekerja buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan.

Industri penyedia jasa internet atau (PJI) dalam bahasa inggris yaitu (*Internet Service Provider*) disingkat ISP yang merupakan industri ataupun lembaga yang memberikan jasa layanan internet serta jasa atau bentuk bantuan yang memiliki hubungan komunikasi secara *global*.

Berbagai penyedia jasa internet yang ada, mayoritas industri telekomunikasi tersebut menyediakan jasa jenis lain yang terhubung ke internet, seperti pendaftaran nama domain *website internet* dan lain-lain salah satunya adalah PT. Info Media Solusi Net. PT. Info Media Solusi Net merupakan pengembangan perusahaan yang semula bernama CV. WS Link yang berfokus kepada layanan *dedicated* internet untuk perusahaan, instansi-instansi Sekolah dan kantor pada umumnya.

Seiring berjalannya waktu dengan permintaan yang banyak mengenai teknologi informasi, perusahaan tersebut sekarang juga menyediakan beberapa layanan lain seperti pembuatan sistem informasi berbasis *website* dan desktop serta menjadi konsultan teknologi. Seiring dengan berkembangnya sektor pekerjaan yang diterima PT. Info Media Solusi Net, karyawan di perusahaan tersebut semakin banyak dan dibagi menjadi beberapa divisi yang fokus.

Divisi yang terbagi-bagi tersebut bertujuan agar perusahaan tersebut dapat menangani beberapa tugas sekaligus tanpa harus menunda karena kekurangan pekerja. Untuk dapat melakukan hal itu tentunya perusahaan menginginkan sebuah konsistensi dan semangat kerja yang baik dari karyawannya agar harapan dan tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Semangat kerja merupakan perilaku orang serta kelompok terhadap area kerja mereka serta terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara merata cocok dengan keahlian mereka yang sangat baik demi kepentingan organisasi (Davis, 2002).

Akan tetapi PT. Info Media Solusi Net memiliki masalah dalam perusahaan mereka yang membuat karyawan tidak ulet dalam bekerja. Apabila semangat kerja mereka tinggi, mereka akan bekerja dengan bahagia serta merasa mempunyai tanggung jawab yang penuh atas pekerjaan mereka. Perihal ini sesuai dengan Hasibuan (2007) yang mengatakan kalau semangat kerja merupakan kemauan serta intensitas seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin tinggi untuk menggapai produktivitas yang optimal.

Semangat kerja yang harusnya terjadi di dalam PT. Info Media Solusi Net ialah setiap individu melakukan tujuan atau tugasnya masing-masing sesuai dengan divisinya, akan tetapi semangat kerja tersebut didorong dengan stimulus yang ada karena stimulus merupakan kunci untuk seseorang mendapat semangat kerja dan menimbulkan pengaruh pada perilaku seseorang yang bersangkutan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti sesuai prosedur, karyawan yang semangat harusnya bisa mementingkan kondisi karir mereka dan mengurangi rasa bosan dan malas dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan produktivitas dalam mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat.

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang yaitu kemampuan yang kuat, di mana seseorang tentu bersedia untuk menggunakan semua kemampuan mereka dalam mencapai tujuan mereka untuk hasil yang optimal. Menurut Mutiara Panggabean (2004) semangat kerja adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kepemimpinan, organisasi perusahaan, dan lingkungan.

Menurut Carlaw, dkk. Dalam Purnama (2013) mengatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri utama semangat kerja yang tinggi adalah ceria, memiliki inisiatif, berfikir kreatif dan luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama, berinteraksi dengan atasan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti fenomena yang terjadi pada variabel semangat kerja pada karyawan PT. Info Media Solusi Net yaitu

kepemimpinan, kemudian kurangnya motivasi membuat komunikasi tidak baik untuk menjalin sebuah hubungan manusiawi sehingga kompensasi yang diberikan dapat terarah dan lingkungan kerja dapat membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja, hal ini sesuai dengan Putu Noviyanti (2015) dalam jurnal pendidikan ekonomi yang mengatakan faktor-faktor semangat kerja yaitu kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi, lingkungan kerja.

Dalam hal ini peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan belum sepenuhnya terpenuhi, masih ada dari mereka yang, sulit berkembang didunia pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang baik menjadikan mereka sulit bekerja dengan senang hati.

Berdasarkan hasil *observasi* ada kecenderungan turunnya semangat kerja di perusahaan, terdapat beberapa karyawan yang terlihat malas-malasan, suka menunda-nunda pekerjaan menjadikan kondisi tersebut berimbas kepada turunnya produktivitas karyawan di PT. Info Media Solusi Net Medan.

Oleh karena itu hal ini diperkuat berdasarkan hasil *survey* salah satu kutipan wawancara dari pimpinan PT. Info Media Solusi Net yang menyatakan:

“Sebagai atasan saya ingin karyawan saya menjadi orang yang sukses, maka dari itu karyawan selalu saya tekankan untuk bekerja lebih giat agar mereka bisa sukses, kadang kala saya berikan masukan kepada mereka agar lebih semangat dan tetap menghargai waktu dalam bekerja, supaya mereka selalu bertanggung jawab apabila pekerjaan mereka sedang banyak maupun tidak”. Wawancara Personal dengan Pimpinan perusahaan pada tanggal (23 Februari 2022).

Adapun wawancara yang peneliti kutip dari salah satu karyawan di PT. Info Media Solusi Net seperti berikut:

“Begini bang, banyak dari kami (bawahan) ingin memajukan perusahaan, akan tetapi kami kurang sepakat dengan pendapat atasan, terkadang atasan maunya a mau b ingin cepat selesai, tetapi tidak di realisasikan, bagaimana kami mau semangat? kami sebagai karyawan jadinya terhambat untuk berkembang dan bingung maunya bagaimana.” Wawancara Personal dengan Karyawan pada tanggal (28 Februari 2022).

Secara teori semangat kerja yang tinggi tidak luput dari sosok pemimpin yang efisien, salah satu aspek yang bisa mempengaruhi semangat kerja merupakan keefektifan pemimpin, menurut Hardy (2009) pemimpin yang Afektif bisa menolong karyawan jadi lebih produktif, lebih aktif dan sanggup menjadikan karyawan lebih profesional dalam pekerjaan mereka, perihal ini diperkuat oleh Malayu Hasibuan dalam Widiantari (2015) yang berkata kepemimpinan merupakan metode seseorang pemimpin pengaruh sikap bawahan supaya ingin bekerja sama secara produktif buat meraih tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik harus mampu mendukung karyawan untuk dapat berpikir dengan positif agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan menyadari dan melihat tingkat kinerja, untuk tujuan meningkatkan manajemen diri dan menjadi loyal terhadap organisasinya. Keterbukaan dan komunikasi yang baik antara karyawan kepada pimpinan mengarahkan pada kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab.

Kepemimpinan adalah aktivitas seseorang yang mempengaruhi orang lain agar mereka mampu berusaha mencapai tujuan bersama, pemimpin memegang peranan yang besar dalam menjalankan dan mengendalikan kehidupan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Riono dan Zulaifah (2001)

mengatakan bahwa pengaruh seorang pemimpin demikian besarnya terhadap berbagai aspek kehidupan individu termasuk dalam kehidupan organisasi.

Aspek-aspek kepemimpinan berpengaruh pada produktivitas karyawan, menurut Sudomo (2005) menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan dipengaruhi oleh komunikatif, mau mendengarkan, berani mengambil risiko, memiliki kemampuan *problem solving* dan memedulikan organisasi. Dari aspek-aspek tersebut kepemimpinan sangat berpengaruh karna bisa menimbulkan hal yang membuat semangat karyawan menjadi naik ataupun turun.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti melihat fenomena yang terjadi pada kepemimpinan PT. Info Media Solusi Net (ISN) bahwa pemimpin yang ada diperusahaan ini tidak dapat melakukan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Pemimpin cenderung arogan, tidak menghargai karyawan sebagai bagian dari perusahaan, dan tidak mau menerima saran-saran dari karyawan, sehingga para karyawan merasa tertekan dan cenderung memendam niatnya untuk mengeluarkan pendapat dan berkomunikasi dengan pemimpin, selain itu pula kurangnya pembagian tugas dengan baik dan jelas, masalah ini dilihat dari sikap pemimpin hanya memberikan perintah tanpa menjelaskan pembagian tugas sehingga menyebabkan pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Ketidakefektifan kepemimpinan ini memiliki dampak bagi karyawan, diantaranya terjadi kejenuhan dalam efektifitas kerja, yang menyebabkan turunnya tingkat semangat kerja karyawan setiap devisi.

Ketidakefektifan kepemimpinan tersebut menimbulkan perilaku-prilaku yang dapat dikatakan menghambat produktivitas pekerjaan seperti banyaknya pegawai yang telat datang ke kantor, bermain game di jam kerja, bercanda sambil bekerja, nonton film di jam kerja, serta lebih sering terlihat santai dari pada melakukan pekerjaan yang pada akhirnya *project* lama selesai.

Jadi dapat dikatakan masalah dari kepemimpinan yang terjadi di dalam perusahaan adalah pimpinan jarang mengontrol karyawan pada saat jam kerja, kurang memberikan arahan kepada para karyawannya, kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi serta pimpinan belum adil dalam memberikan beban kerja kepada bawahannya serta karyawan merasakan tidak adanya kedekatan maupun keterikatan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

Dari penjelasan di atas, berdasarkan hasil *observasi* dan wawancara peneliti melihat adanya indikasi kurangnya semangat dalam bekerja, dikarenakan adanya permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan sehingga membuat mereka tidak semangat dalam bekerja, sehingga hal ini menarik perhatian peneliti untuk mengambil judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Di PT. Info Media Solusi Net Medan.”

B. Identifikasi Masalah

Dalam permasalahan yang terjadi di lapangan para karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah cenderung dapat menghambat kinerja pekerjaan yang dirasa sangat mempengaruhi target yang ingin dicapai.

Berdasarkan pengamatan peneliti fenomena yang terjadi pada variabel semangat kerja pada karyawan PT. Info Media Solusi Net yaitu turunnya

semangat kerja mereka dikarenakan gaji yang tidak sesuai harapan, banyaknya tugas yang diberikan namun tidak ada *reward* atau penghargaan dari pemimpin yang dapat membantu semangat kerja karyawan lebih meningkat.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan terhadap hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan di PT. Info Media Solusi Net Medan.

D. Rumusan Masalah

Terikat batas permasalahan di atas hingga rumusan permasalahan untuk penelitian ini yaitu “apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan di PT. Info Media Solusi Net Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Menurut kasus di atas, hingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan antara kepemimpinan serta semangat kerja karyawan di PT. Info Media Solusi Net Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari riset ini kita berharap supaya dapat membagikan manfaat serta menaikkan pemahaman pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan psikologi eksklusifnya psikologi industri serta organisasi yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Hasil riset ini diharapkan bisa jadi sumber data untuk organisasi bahwa dengan melakukan optimalisasi untuk memberikan strategi yang berkaitan dengan memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan tidak hanya berdampak negatif namun bisa juga berdampak positif bagi karyawan, yang diharapkan nantinya akan menjadikan karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat berkontribusi penuh dan berdampak positif terhadap perusahaan dan sesama rekan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah seseorang yang memiliki perasaan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan senang dan positif, untuk mencapai tujuan yang akan di capai. Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Seseorang yang memiliki semangat yang tinggi selalu memiliki suatu pemikiran yang positif untuk dirinya sendiri, dalam hal ini Haddock (dalam Ngambi, 2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu terhadap seberapa positifnya perasaan kelompok terhadap organisasi tersebut. Semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

Selain itu, Halimah (2014) juga mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pekerjaan yang di selesaikan tepat pada waktunya dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan maupun pemimpin mereka, dalam hal ini menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (Nurhalimah,

2014), semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Maka dari itu untuk mencapai semangat kerja yang baik perlu adanya kerja sama antara pemimpin dan karyawan sehingga dukungan dan dorongan dari pemimpin serta lingkungan pekerjaan yang baik dapat membuat seluruh karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Semangat kerja pada karyawan dapat dari kerja sama tim yang baik. Menurut Tohardi dalam Rina Dwi Handayani (2016) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan semangat kerja adalah keinginan seorang karyawan yang sungguh-sungguh untuk mencapai produktivitas yang maksimal serta merasakan perasaan yang positif terhadap sebuah organisasi sehingga pekerjaan yang akan di lakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang akan di capai bersama, dan semangat kerja dapat membantu seseorang menjadi individual yang baik dan saling bekerja sama sehingga menciptakan kekeluargaan bagi setiap individu.

2. Aspek-aspek semangat kerja karyawan

Sedangkan aspek-aspek semangat kerja yang dikemukakan Azwar Blum (2004) yaitu:

- a. Sedikitnya jumlah perilaku yang agresif yang dapat menimbulkan rasa frustrasi.
- b. Individu dapat bekerja dengan perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan dan berdampak positif.
- c. Individu bisa menyesuaikan diri terhadap rekan-rekan kerjanya dengan baik.
- d. Ego dari seseorang terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mutiara Panggabean (2004), ada beberapa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi semangat kerja meliputi:

a. Kondisi pekerjaan

Seseorang yang mengerjakan pekerjaan yang disenangi, maka dirinya akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi dari pada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenanginya.

b. Rekan kerja

Hubungan kerja antar anggota organisasi perlu dibina agar para anggota akan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat tidak formal.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak hanya tergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan atasan dan bawahan saja, tetapi terjadi di saat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu.

d. Organisasi Perusahaan

Sistem dan prosedur kerja dalam organisasi yang merupakan suatu aturan yang mengatur hubungan kerja antar anggota dengan organisasinya, termasuk hak dan kewajiban para anggota yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap semangat kerja para anggota organisasi.

e. Lingkungan

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam pekerjaannya, kerja sama dan kedisiplinan yang tinggi.

Sugiyono (Utomo, 2002), menyatakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

- a. Disiplin yang tinggi. Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Kualitas untuk bertahan. Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, menurut Al Port, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
- d. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berpikir sebagai “kami” dari pada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Berdasarkan para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Aspek dari semangat bekerja ialah, seorang karyawan memiliki antusiasme yang baik serta memiliki semangat yang tinggi dalam berkelompok. maka dari itu semangat bekerja yang tinggi memiliki tujuan masa depan yang kuat dan memiliki *interpersonal* yang baik dalam setiap karyawan, dan mampu bertanggung jawab, sehingga kita selalu dihargai sesama rekan kerja maupun pemimpin kita.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

Putu Noviyanti (2015) dalam jurnal jurusan pendidikan ekonomi (JJPE) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada 6 salah satunya adalah :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, agar orang tersebut bersedia secara ikhlas melaksanakan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan untuk mendukung seseorang karyawan agar tetap semangat dalam bekerja dan selalu berinteraksi dengan baik, baik sesama karyawan dan atasan guna menciptakan suasana yang nyaman pada saat karyawan melakukan pekerjaannya

c. Komunikasi

Faktor semangat kerja lebih menekankan pada kemampuan analisis seorang pemimpin, memiliki keterampilan berkomunikasi, miliki rasa keberanian yang tinggi dalam memimpin perusahaan yang dimilikinya, memiliki kemampuan mendengar dan pemimpin harus memiliki ketegasan dalam mengatur karyawannya.

d. Hubungan manusiawi

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama.

e. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balasan yang menciptakan kondisi fisik pekerjaan agar menggairahkan bagi semua pihak.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan sangat luas cakupannya, akan tetapi yang paling penting di sini adalah lingkungan kerja yang aman, ruang gerak tempat kerja yang memiliki fasilitas yang memadai dan juga kenyamanan tempat bekerja.

Zainudin (2001) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.

Manullang (2001), beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- a. Gaji yang cukup

Merupakan sebuah dorongan pegawai bekerja kepada perusahaan. Diperkirakan dengan memberikan gaji yang cukup kepada mereka, akan menambah semangat kerja mereka.

- b. Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai

Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan memberi sedikit waktu dan menyediakan tempat untuk pegawai yang ingin melaksanakan kegiatan rohaninya.

- c. Pemberian insentif yang terarah

Melalui pemberian insentif pegawai yang adil dan terarah akan

meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pekerjaan dapat berjalan lebih cepat.

- d. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan sebuah tanggung jawab yang besar bagi seorang pemimpin.

Hal ini dikarenakan dengan penempatan orang-orang yang seharusnya, pemimpin akan mendapatkan kepercayaan dan disegani oleh bawahannya.

- e. Harga diri

Ketika seorang pemimpin mengajak pegawai untuk berdiskusi memecahkan persoalan yang dihadapi, maka akan menimbulkan harga diri pegawai yang diperlihatkan dan tanggung jawab kepada pegawai akan bertambah.

- f. Kesempatan

Memberikan pegawai kesempatan untuk mengembangkan diri akan mendorong untuk maju sehingga pegawai tersebut pun menjadi aset perusahaan yang berharga.

- g. Fasilitas

Ada kantin, kafetaria, tempat olahraga, ruang rekreasi maupun kamar kecil merupakan fasilitas yang dibutuhkan pegawai. Dengan adanya fasilitas yang menyenangkan ini tentu akan menyenangkan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yakni dari faktor afektif, tujuan akan masa depan, serta adanya gerakan *interpersonal*. Kemudian

faktor yang mempengaruhi lainnya yakni adanya gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan pegawai pemberian insentif yang terarah, memosisikan pegawai pada tempat yang pantas sesuai dengan keahliannya, saling menghargai, dan memberikan kesempatan serta memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan yang menunjang kinerja pegawai.

4. Ciri-ciri Semangat Kerja Karyawan

Carlaw, dkk. (Purnama, 2013) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

a. Ceria

Senyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu menikmati tugas yang dilaksanakan. Senyuman dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu. Walaupun tersenyum dan tawa tidak diungkapkan dalam bentuk perilaku, tetapi individu selalu diliputi perasaan tenang dan nyaman dalam pekerjaannya.

b. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan. Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan terus bergerak untuk mencapai hal yang baru. Individu cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

c. Berpikir kreatif dan luas

Individu memiliki pemikiran yang kreatif, meneliti lingkungannya, dapat dengan leluasa dan tidak memiliki hambatan untuk menyalurkan ide-idenya. Individu juga memiliki pandangan yang luas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus terhadap pekerjaannya dan tertarik untuk mencari penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya daripada merusak atau meninggalkan pekerjaannya.

e. Tertarik dengan pekerjaannya

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya. Dan individu ingin segera tiba di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga individu mendapatkan kepuasan serta kegembiraan tersendiri untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan di pekerjaannya.

f. Bertanggung jawab

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi selalu menghargai tugasnya, bersungguh-sungguh dan memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. Individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

g. Memiliki kemauan bekerja sama

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja dalam sebuah perusahaan.

h. Berinteraksi dengan atasan

Individu selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan atasan terutama dengan atasan yang langsung berhubungan dengannya sehari-hari. Hal ini sangat membantu individu untuk dapat bertukar pikiran, informasi dan belajar dari pengalaman atasannya. Interaksi dengan atasan juga terjadi di luar jam kerja dan dilakukan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Nitisemito (Sutanto dan Setiawan, 2000) ciri-ciri semangat kerja yang rendah antara lain:

a. Turunnya Produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan ataupun penundaan kerja

b. Tingkat absensi yang tinggi

Untuk melihat indikasi turunnya semangat kerja, kita tidak boleh melihat tingginya absensi secara perseorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata mereka.

c. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Penyebab keluar masuknya karyawan disebabkan oleh tidak senangnya mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha agar pekerjaan di tempat lain dianggap lebih sesuai. Tingkar keluar masuknya karyawan yang tinggi dapat menurunkan produktivitas kerja, dan dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Tingginya kerusakan tersebut sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, sering terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

e. Kegelisahan dimana-mana

Seorang pemimpin harus mampu mengetahui adanya kegelisahan yang timbul di lingkungan kerja perusahaan, Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ke tidak tegangan dalam bekerja, keluh kesah mereka serta hal-hal lain yang dapat mengganggu mereka dalam bekerja.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan terjadi merupakan bentuk dari ketidakpuasan mereka, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan mereka.

g. Pemogokan

Pemogokan kerja merupakan bentuk ketidakpuasan dalam kegelisahan para karyawan yang menyebabkan mereka bertindak secara bersama. Hal ini dapat mengganggu jalannya sebuah proses pekerjaan di dalam perusahaan.

Dari pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang semangat memiliki sisi yang positif dan negatif dari setiap aktivitas yang dikerjakannya, seseorang yang semangat kerjanya tinggi memiliki tanggung jawab dan seseorang yang semangat kerjanya rendah sering membuat masalah.

5. Pentingnya Semangat Kerja Karyawan

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002) :

- a. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan.
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi, dapat mengurangi tingkat absensi pada karyawan yang malas.
- c. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, organisasi dapat memperoleh keuntungan dari sudut mana pun dan tingkat kerusakan yang kecil, karena semakin puas dalam bekerja maka semakin baik hasilnya.
- d. Dengan semangat kerja yang tinggi, para karyawan akan merasakan kesenangan dalam bekerja dan tidak ingin pindah atau betah berada di dalam sebuah pekerjaan yang mereka jalani, sehingga mengurangi angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- e. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa poin di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi, seperti memperoleh keuntungan yang lebih, meningkatkan kehadiran pegawai,

melaksanakan tugas dengan tepat waktu, bekerja dengan senang hati, dan bekerja dengan lebih hati-hati.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan adalah kemampuan yang terdapat pada dalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain dan memandu beberapa pihak atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi organisasi, menurut Wahjosumidjo (2003) kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seorang *leader* yang berupa sifat-sifat tertentu. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagal yang dialami organisasi tersebut Sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki seorang disertai tugas untuk memimpin organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu ke bentuk fungsi manajemen untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan, sehingga mencapai sasaran target dan tujuan organisasinya. Sedangkan menurut George R. Terry (Kartini Kartono, 2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Para pendapat ahli menilai bahwa kepemimpinan mampu mengatasi segala permasalahan di dalam sebuah organisasi, karena dinilai memiliki kemampuan serta inteligensi dalam mengatasi suatu permasalahan. Menurut

Lussier (2011) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi para karyawan agar bekerja ke arah pencapaian sasaran. Pendapat lain juga mengatakan bahwa menurut Siagian (2012) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama karyawannya, agar mereka berpikir dan memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Gary Yulk (2012) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama. Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan dalam Widiyanti (2015) mengatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain juga mengatakan menurut Robbins dalam Wana Damai (2016) bahwa “kepemimpinan (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan bentuk untuk berbagi segi kehidupan manusia, seperti cara hidup untuk berkarya, bermasyarakat, dan bernegara yang baik, kiranya dapat meningkatkan kesadaran untuk semakin mendalami berbagai bentuk kepemimpinan yang efektif.

Dari pengertian di atas kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya,

kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok dilandasi oleh adanya kekuasaan yang merupakan alat untuk menjadikan orang lain melakukan apa yang diperintahkan.

2. Aspek-aspek Kepemimpinan

Streers (Siregar, 2015) mengatakan beberapa aspek kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan memiliki disiplin

Pemimpin yang disiplin mampu menggunakan dan mengatur waktu yang dimilikinya, bagaimanapun ia harus mampu memanfaatkan waktu yang sangat berkaitan dengan prestasinya. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, serta berhubungan dengan wewenang apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin pun akan hilang.

b. Kepemimpinan memiliki kebijaksanaan,

Pemimpin yang bijaksana merupakan kearifan seorang pemimpin dalam memutuskan sesuatu sehingga keputusannya adil dan bijaksana. Faktor penting dalam kebijaksanaan adalah kesopanan, seorang pemimpin yang memiliki kesopanan yang penuh dan selalu tersenyum dapat mengendalikan diri dari sikap yang berlebihan, akan lebih diterima dan diikuti serta perintahnya lebih mudah dijalankan dari pada pemimpin yang berperilaku kasar, jarang tersenyum dan kerap bertindak tidak sopan.

c. Kepemimpinan memiliki keberanian,

Pemimpin yang berani dapat mencerminkan seseorang untuk terlihat baik dalam sebuah perkataan, perbuatan dan tindakan seorang

pemimpin. Keberanian memiliki kepastian dalam mengambil keputusan saat bertindak. Hal ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin setelah melakukan analisis atas suatu situasi, dan mengambil keputusan berdasarkan analisis tersebut, kemudian barulah seorang pemimpin melaksanakan dengan sepenuh hati saat keputusan yang dibuatnya memiliki risiko yang harus dihadapi bersama.

d. Kepemimpinan memiliki kebersamaan,

Pemimpin yang bersahaja tidak akan berpikir untuk kehidupan dirinya saja, kebanyakan orang hanya akan memikirkan dirinya sendiri dan mengingkari bahwa keberhasilan yang mereka raih tak lepas dari usaha orang lain. Mereka menuntut orang lain untuk menghargai mereka dan menjadikannya sebagai motivasi hidup. Pemimpin yang bersahaja tidak memedulikan siapa yang menghargai mereka, karena mereka akan memberikan penghargaan pada mereka, tidak peduli siapa pun yang melakukan tugasnya dengan baik.

e. Kepemimpinan memiliki keputusan,

Pemimpin yang efektif dalam bekerja secara konstan akan mudah dalam pengambilan keputusan, pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan, oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan karena kebanyakan pemimpin tidak mau mengambil resiko.

f. Kepemimpinan memiliki pengembangan persahabatan.

Pemimpin yang bersahabat selalu dibangun diatas penghargaan yang setara untuk mendapatkan teman, pemimpin tidak berusaha membuat

orang lain tertarik pada mereka, namun mereka menumbuhkan minat pada orang lain. Mereka memilih teman bukan dari apa yang dimiliki mereka, namun dari siapa teman-teman mereka, merekapun mampu menghargai keberhasilan teman tanpa ada rasa iri dan cemburu.

Sedangkan Menurut Sudomo (2005), ada sejumlah aspek kepemimpinan yang perlu dikembangkan di dalam diri masing-masing:

a. Komunikatif

Tidak hanya untuk menjadi pemimpin yang baik, setiap pimpinan dan pegawai wajib memiliki keterampilan dalam komunikasi agar terjalin kerja sama yang baik dan terhindar dari kesalahpahaman. Setiap lapisan di dalam perusahaan harus mampu menyampaikan pesan dengan jelas, baik dari segi gaya bahasa maupun konteks yang disampaikan, dan agar pesan itu bisa diterima dengan baik oleh pihak yang bersangkutan. Dengan penyampaian pesan yang baik dan jelas, kita akan terhindar dari miss komunikasi, yang sering menjadi hambatan utama di dalam kerja sama.

b. Mau Mendengarkan

Aspek-aspek kepemimpinan yang baik selanjutnya adalah terbuka dalam pendapat-pendapat baru dari setiap anggota organisasi dalam perusahaan maupun kritik dan saran. Pasalnya, tanggung jawab pemimpin tidak terbatas pada memberikan perintah kepada organisasinya, tetapi juga mendengarkan berbagai ide dan pendapat dari setiap anggota organisasi agar bisa memperoleh cara maupun jalan keluar yang terbaik untuk semuanya. Lagi pula, kerja sama pada

dasarnya tidak dilakukan satu arah dari pemimpin ke anggota, melainkan harus dilakukan bersama-sama.

c. Berani Mengambil Risiko

Jika pemimpin adalah seseorang yang terus-menerus mencari aman, maka organisasimu tidak akan cepat berkembang. Dengan keberanian untuk mengambil risiko, seseorang akan dapat keluar dari zona nyaman dan menemukan hal-hal luar biasa yang selama ini belum pernah diketahuinya.

d. Memiliki Kemampuan Problem Solving

Memang tidak semua orang memiliki kemampuan problem solving alias pemecahan masalah yang baik. Namun, kemampuan inilah yang membedakan pemimpin dari anggota organisasi lainnya. Seorang pemimpin harus mampu menganalisis masalah dan membentuk solusi terbaik untuk menyelesaikannya.

e. Memperdulikan Organisasi

Selain itu, seorang pemimpin juga perlu memperdulikan kondisi setiap anggota organisasinya, agar semangat mereka kembali terbakar. Kepedulian itu bisa ditunjukkan dengan berbagai hal sederhana, seperti menanyakan kabar atau mengucapkan selamat ulang tahun. Setelah mengetahui aspek-aspek kepemimpinan yang baik, mari kembangkan aspek-aspek tersebut di dalam hidup kita.

Menurut Edy Sutrisno (2009) Aspek penting dalam sebuah kepemimpinan yaitu:

a. Seorang pemimpin harus melibatkan orang lain

Orang lain yang dimaksud di sini adalah sebagai pengikut, bawahan, atau anggota-anggota kelompok. Kesediaan dari anggota kelompok dalam menerima sebuah arahan dari pemimpin tentu akan membantu. Melalui hal tersebut, akan membantu menegaskan status pemimpin.

b. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan

Maksud dari aspek ini adalah anggota kelompok tetap memiliki kuasa di dalam sebuah organisasi. Mereka dapat membentuk kegiatan kelompok melalui berbagai cara. Akan tetapi, kekuasaan dari pemimpin organisasi cenderung akan lebih tinggi, jika dibandingkan dengan anggota kelompoknya.

c. Kepemimpinan sebagai kemampuan dalam menggunakan kekuasaan

Pada dasarnya, para pemimpin akan memengaruhi para anggota kelompoknya, Supaya anggota kelompok dapat melakukan pengorbanan secara pribadi, Pengorbanan tersebut digunakan demi tujuan organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin diharapkan memiliki kewajiban khusus dalam mempertimbangkan etika, saat akan mengambil sebuah keputusan.

Dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek penting dalam kepemimpinan adalah kesopanan, seorang pemimpin yang memiliki kesopanan yang penuh dan selalu tersenyum dapat mengendalikan diri dari sikap yang berlebihan, akan lebih diterima dan diikuti serta perintahnya lebih mudah dijalankan dari pada pemimpin yang berperilaku kasar, jarang tersenyum dan kerap bertindak tidak sopan. Kepemimpinan memiliki

keputusan, Pemimpin yang efektif dalam bekerja secara konstan akan mudah dalam pengambilan keputusan, pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan, oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan karena kebanyakan pemimpin tidak mau mengambil risiko komunikatif tidak hanya untuk menjadi pemimpin yang baik, setiap pimpinan dan pegawai wajib memiliki keterampilan dalam komunikasi agar terjalin kerja sama yang baik dan terhindar dari kesalahpahaman.

3. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Menurut Ardana K. dan Mujjati N.W. (2008) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah:

a. Karakteristik pribadi pemimpin

Pemimpin yang sangat menonjol adalah inteligensi yang umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan motivasi.

b. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan diatas untuk itu belum berarti apa apa, sebelum ia menggunakannya sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang dicapai olehnya.

c. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan pemimpin, dengan demikian pemimpin mengerti bahwa setiap situasi adalah hal yang unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

Johansen (2009) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dipengaruhi oleh:

a. Diri Pemimpin

Kepribadian, pengalaman masa lalu, serta latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi model kepemimpinan yang dipilihnya.

b. Karakteristik Atasan

Model kepemimpinan di perusahaan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi kondisi ditempat kerja.

c. Karakteristik Bawahan

Respon yang diberikan oleh karyawan akan menentukan bagaimana cara pemimpin mengelola para karyawannya serta latar belakang Pendidikan karyawan juga sangat menentukan bagaimana peran seorang pemimpin.

d. Persyaratan Tugas

Tuntutan tanggung jawab terhadap pekerjaan karyawan akan sangat mempengaruhi model kepemimpinan di perusahaan.

e. Iklim Organisasi dan Kebijakan

Faktor ini dapat mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta model kepemimpinan yang dipilih.

f. Perilaku dan Harapan

Rekan kerja karyawan dan kelompok menjadi acuan yang penting.

Segala pendapat yang diberikan akan mempengaruhi hasil dari seorang pemimpin itu sendiri.

Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*) Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Dari Penjelasan diatas Faktor kepemimpinan memiliki Karakteristik pribadi pemimpin yang sangat menonjol adalah kecerdasan yang pada umumnya pemimpin akan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari

yang dipimpin, setiap situasi yang berubah membutuhkan perubahan jenis kemampuan pemimpin, dengan demikian pemimpin memahami bahwa setiap situasi itu unik, sehingga untuk setiap situasi diperlukan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang mengerikan. Harapan dan perilaku manajer Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.

4. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Pendapat lain juga mengatakan bahwa Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif menurut Rivai dan Mulyadi (2012), memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres

Tingkat energi yang tinggi dan toleransi terhadap stres membantu para manajer menanggulangi tingkat kecepatan yang tinggi, jam-jam yang panjang serta permintaan yang tidak habis-habisnya terhadap pekerjaan.

b. Rasa percaya diri

Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri. Tanpa adanya rasa percaya diri yang kuat maka seorang manajer lebih kecil kemungkinannya berhasil dalam usaha-usaha mempengaruhi.

c. Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas dalam etika diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai

yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya.

d. Motivasi kekuasaan

Seseorang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi yaitu seseorang yang senang mempengaruhi orang untuk mencari posisi kewenangan. Kebanyakan studi menemukan adanya suatu hubungan yang kuat antara kebutuhan akan kekuasaan dan posisi ke tingkat manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi yang besar.

e. Orientasi pada keberhasilan

Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.

f. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah

Afiliasi merupakan perhubungan antara anggota satu dengan yang lainnya. Orang yang memiliki afiliasi tinggi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja dalam tim karena ingin disukai oleh orang lain. Akan tetapi hal tersebut kurang tepat untuk pimpinan karena, pimpinan dalam membuat keputusan akan terhambat disebabkan pimpinan lebih memilih untuk diterima dan disukai oleh orang lain, dan hal ini melemahkan objektivitas mereka. Sehingga, afiliasi rendahlah yang tepat untuk seorang pemimpin.

g. Keterampilan teknis

Keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi. Keterampilan tersebut dipelajari selama pendidikan formal dalam bidang yang terspesialisasi misalnya akuntansi, pemasaran, hukum bisnis dan lain-lain.

h. Keterampilan antar pribadi

Pengetahuan mengenai perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengomunikasikan dengan jelas dan persuasif.

Keterampilan hubungan antar manusia tersebut adalah penting bagi efektivitas serta kemajuan.

i. Keterampilan konseptual

Keterampilan ini adalah beberapa kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, berpikiran logis, membuat konsep, pemikiran yang induktif, dan pemikiran yang deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat kedepan, intuisi, kreatif, dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti.

Pendapat lain juga mengatakan bahwa ciri-ciri kepemimpinan menurut Kartono (2008) mengatakan bahwa;

- a. Kekuasaan, yaitu kekuasaan otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam menggerakkan sesuatu.

- b. Kewibawaan, yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu membawahi, mengatur orang lain, agar orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan sesuatu.
- c. Kemampuan, segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan serta keterampilan, teknis maupun social yang dianggap melebihi kemampuan anggota biasa.

Dari pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa ciri-ciri kepemimpinan ialah pemimpin yang mampu mengatasi batas kemampuannya untuk mencapai hal-hal yang tidak dimiliki orang lain serta pemimpin yang efektif yaitu memiliki rohani yang baik sehingga, pimpinan tidak berlaku sewenang-wenang kepada bawahan yang dipimpinnya. Memiliki kepribadian yang baik secara fisik karena kemampuan fisik pimpinan akan mempengaruhi efektivitas pekerjaan pimpinan.

5. Pentingnya Kepemimpinan

Menurut Sutanto & Stiawan, (2000) alasan pentingnya kepemimpinan adalah setiap organisasi harus selalu berusaha agar pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebab apabila organisasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka organisasi itu kan mendapatkan banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat di selesaikan, kerusakan akan dapat di kurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan permindahan karyawan dapat diperkecil semaksimal mungkin sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan. Pentingnya kepemimpinan semangat kerja antara lain:

a. Sebagai ladang motivasi bagi pegawai atau bawahan

Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda sesuai kebutuhannya. Pada dasarnya manusia pertama tama termotivasi untuk memenuhi kebutuhan fisik. Dan setelah kebtuhan fidikterpenuhi maka kebutuhan manusia akna meningkat ke tahap kedua kebutuhan keamanan. Kemudian setelah terpenuhi kebutuhan keaamanan maka akan terus meningkat kebutuhannya spai pada tingkatan terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Dalam hal ini lah peran kepemimpinan sangat penting sebagai dasar tumbuhnya motivasi.

b. Sebagai informasi

Pemimpin merupakan pusat informasi yang sangat di btuhkan untuk memudahkan bawahn untuk melaksanakan tugas tugasnya di dalam mencapai tujuan orgnanisasi secara efektif dan efesien. Informasi harus di sampaikan secara jelas dan tepat oleh pemimpin pada bawahanya supaya informasi atau pesan yang di sampaikan pada bawahanya dapat di terima dengan jelas, baik dan di mengerti.

c. Sebagai pengambil keputusan

Pemimpin atau kuliatas kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kerja pegawai dapat dilihat dari 4 indikator yaitu: kekuatan pegraruh kearah positif, kemampuan untuk mendorong dan membangkitkan motivasi bawahan atau pengikut, kemampuan dalam menyerap serta memberikan informasi kepada bawahan dan kemapuan dalam pengambilan keputusan yang tegas, konsisten, dan konsekuen.

Dari uraian di atas Kepemimpinan sangatlah penting bagi individu maupun organisasi karena seorang pemimpin mampu untuk mengarahkan sesuatu menjadi lebih baik kedepannya, oleh karena itu kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk menunjang semangat dan kinerja setiap anggota.

C. Hubungan Kepemimpinan dan Semangat kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ketika para karyawan mampu bekerja sama dan berbagi rasa sakit bersama itu sangat membantu mereka untuk mempermudah pekerjaan mereka sehingga bersemangat menjalani hari-hari di lingkungan rumah maupun di pekerjaan mereka. Menurut Tohardi (2002) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Dalam hal ini kepemimpinan sangat di perlukan karena menurut Menurut Hakim (2011), para pemimpin yang lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi yang bersifat naik turun. Selain itu pemimpin yang lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Maka dari itu pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan dapat cepat terselesaikan sesuai dengan instruksi dari pemimpin kita.

Disebuah perusahaan sangatlah penting bagi para karyawan untuk mendorong diri seseorang menjadi sukses dan harus punya tujuan dan arah mereka, maka dari itu mereka sangatlah membutuhkan pemimpin yang memiliki penampilan dan sikap yang baik agar para karyawannya menjadi

lebih aktif lagi, seorang pemimpin yang mampu merangkul semua karyawannya dan menjadikan mereka semua adalah saudara seperjuangan adalah bentuk sikap yang sangat di butuhkan di perusahaan mana pun terutama di PT. Info Media Solusi Net.

Peneliti juga memberikan beberapa contoh penelitian terdahulu yang sudah ada sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan tindakan atau sikap berdasarkan pengalaman dan keputusan peneliti terdahulu, karena hal yang sudah dilakukan kurang lebih cocok dengan apa yang sedang saya teliti saat ini. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Purnama H. dan Syah W. D. (2019) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Prima Jaya Motor di Tulang Bawang Barat”. Menunjukkan bahwa Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu berkomunikasi dan membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan dengan senang hati dan penuh gairah menjalankan tugas tanpa adanya unsur paksaan. Pemimpin CV. Prima Jaya Motor menganut gaya kepemimpinan Birokrasi. Gaya birokrasi akan efektif bila semua karyawan mentaati atau mengikuti semua prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, tetapi dalam permasalahan gaya kepemimpinan ini karyawan kurang adanya ruang inovasi untuk menunjukkan kemampuan karyawan dan karyawan kurang adanya perhatian khusus, sehingga membuat karyawan sering melanggar apa yang sudah ditetapkan

perusahaan. Objek penelitian ini adalah Karyawan CV. Prima Jaya Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan pada Cv. Prima Jaya Motor Tulang Bawang Barat. Jumlah sampel yang akan penulis gunakan pada karyawan CV. Prima Jaya Motor di Tulang Bawang Barat $63 \times 100\% = 63$ sampel. Berdasarkan nilai t diketahui nilai thitung sebesar $2.835 > t_{tabel} 2.000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X) Berhubungan Terhadap Variabel Semangat Kerja (y).

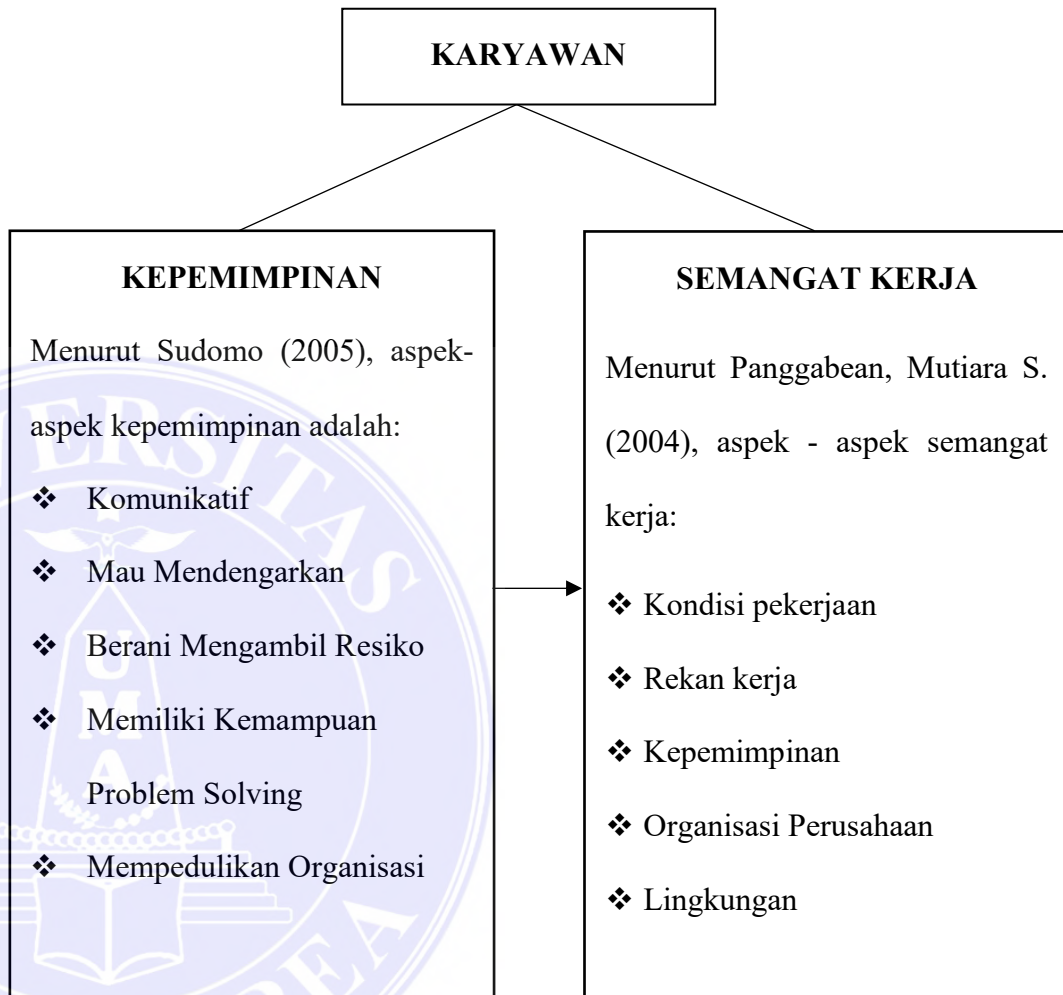
Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Dewi P. Sari Siregar, (2015) dengan judul "Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung". Penelitian ini bertujuan melihat hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepemimpinan dan semangat kerja pegawai, artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin baik semangat kerja yang dihasilkan pegawai. Pengukuran kepemimpinan dengan semangat kerja menggunakan skala likert Penelitian ini melibatkan 110 pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan semangat kerja pegawai. korelasi $R_{xy} = 0,0042$; $p = 0.331 > 0,050$. Hipotesis yang diajukan dinyatakan ditolak. Selanjutnya melihat nilai rata-rata diketahui bahwa kepemimpinan berada dikategori sedang dengan nilai rata-rata hipotetiknya (112.5) lebih kecil dari rata-rata empirik (127.782)

dan semangat kerja pegawai tergolong sedang. Sebab nilai rata-rata hipotetiknya (62.5) lebih kecil dari nilai rata-rata empirik (69.664). adapun sumbangan efektif kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,2%.

Penelitian selanjutnya di kemukakan oleh Asmadewira (2016) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Kasus Hotel Benteng Pekanbaru)”. Penelitian ini dilakukan di hotel benteng pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan hotel benteng pekanbaru. Kepemimpinan sebagai variabel (X) penelitian ini mengambil jumlah responden sebanyak 45 orang. Dari data yang diperoleh dari kuesioner dan lain sebagainya jika untuk thn diuji menggunakan bantuan analisis statistik seperti korelasi *product moment pearson* dan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menggunakan korelasi *product moment pearson* menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai cukup baik dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,620. Sedangkan hasil uji t penguji menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,177 > 2,106$) hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan semangat kerja di istana.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja sangat berhubungan dengan kepemimpinan pada karyawan. Untuk itu bagi pemimpin dan karyawan saling mendukung dalam menciptakan semangat kerja yang baik pada karyawan.

D. Kerangka Konseptual Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Berfikir

E. Hipotesis

Terdapat hubungan positif antara “Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Di PT. Info Media Solusi Net Medan”. Dengan asumsi semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang di teliti adalah kepemimpinan dan semangat kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaan dilakukan dengan cara menyebarkan skala (untuk variabel kepemimpinan dan semangat kerja). Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (kepemimpinan) dengan satu variabel terikat (semangat kerja).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Bebas : Kepemimpinan
2. Variabel Terikat : Semangat Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini perlu diberikan penjelasan sedikit mengenai definisi variabel penelitian. Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin haruslah memiliki kompetensi tersebut agar dapat menjaga arah perusahaan dan memimpin anggotanya menuju visi dan misi yang positif bagi perusahaan dan bagi setiap lapisan anggota di perusahaan, menurut Sudomo (2005) yakni komunikatif, mau mendengarkan, berani mengambil risiko, memiliki kemampuan problem solving, dan lebih mengutamakan organisasi.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah seseorang yang mendapatkan suatu kegairahan atau kesenangan dalam bekerja dan mereka mendapatkan kenyamanan dari pemimpin mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Mutiara S. Panggabean (2004) mengatakan semangat kerja tersebut didorong oleh kondisi pekerjaan, rekan kerja yang baik, dan tipe kepemimpinan yang sesuai, sehingga menghasilkan sebuah lingkungan kerja dan organisasi yang baik di dalam perusahaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Bailey (Yusuf, 2014) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis. Menurut Sarwono (2006), populasi didefinisikan sebagai seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti. Berdasarkan hasil *observasi* pada perusahaan PT. Info Media Solusi Net peneliti mengambil populasi secara keseluruhan sebanyak 52 orang untuk semua divisi

2. Sample

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pada semua divisi. Maka penelitian ini menggunakan Teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2015), total sampling adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian adalah metode kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden penelitian. Dalam penelitian ini bentuk skala yang digunakan adalah skala jenis *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala ini digunakan untuk masing-masing variabel, yaitu:

1. Skala Kepemimpinan

Skala kepemimpinan berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan yang diungkapkan oleh Sudomo (2005) ialah pemimpin komunikatif, mau mendengarkan, berani mengambil resiko, memiliki kemampuan problem solving, dan memperdulikan organisasi.

2. Skala Semangat Kerja

Skala semangat kerja adalah usaha yang dilakukan karyawan untuk menciptakan kedisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan aspek-aspek semangat kerja karyawan dari Mutiara S. Panggabean (2004), semangat

Kerja; kondisi pekerjaan, rekan kerja, kepemimpinan, organisasi perusahaan, lingkungan. Kedua skala ini disusun dengan model Skala *Likert* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Dengan menggunakan empat skala alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favorable*, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawab Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Hadi (2015) alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala ataupun bagian yang diukur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dan dianalisis dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 23*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil dapat di percaya. Menurut Yusuf (2014) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama.

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda Sawono (dalam Nurmalasari dkk, 2018).

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Product Moment*. Uji korelasi *Product Moment* adalah uji statistik yang ditujukan untuk menguji apakah kepemimpinan dan semangat kerja pada karyawan memiliki hubungan.

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji Linieritas

Yaitu, untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data dari variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil-hasil yang diperoleh dalam riset ini, hingga disimpulkan bahwa yang bisa diambil merupakan sebagai berikut:

1. Berlandaskan hasil analisis dengan prosedur analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui kalau terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan semangat kerja disebabkan asumsi semakin baik kepemimpinan yang dimiliki seseorang pemimpin, sehingga semakin tinggi pula semangat kerja pada karyawan tersebut begitu pula kebalikannya. Dalam evaluasi Product Moment ini dimana $r_{xy} = 0,418$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Dalam riset ini pada variabel kepemimpinan nilai hipotetiknya sebesar 40 lebih kecil dari nilai empiriknya sebesar 65,56 dengan nilai SD sebesar 6,415 hingga dinyatakan variabel kepemimpinan terkategori tinggi. Hal yang sama juga terjadi pada variabel semangat kerja nilai hipotetiknya sebesar 40 lebih kecil dari nilai empiriknya sebesar 64, 65 dengan nilai SD sebesar 6, 919 hingga dinyatakan tinggi pula.
3. Berlandaskan koefisien determinan (r^2) bagi hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y merupakan sebesar $r^2 = 0,175$ perihal ini menampilkan kalau kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap Semangat Kerja sebesar 17,5%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dibuat, maka peneliti ini memberikan beberapa masukan atau saran untuk seluruh anggota perusahaan PT. Info Media Solusi Net, antara lain:

1. Saran kepada subjek penelitian

Diharapkan untuk dapat lebih memberanikan diri untuk dapat menyuarakan aspirasi sebagai karyawan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja agar tercipta suasana kerja yang baik dan dapat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Saran kepada perusahaan

Diharapkan kepada kepala perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar dapat mempertahankan semangat dalam bekerja, berikan metode *reward and punishment* dalam lingkungan kerja akan membantu karyawan lebih semangat, seperti memberikan bonus atau insentif serta memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan karyawan yang memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja.

3. Saran untuk peneliti kedepannya

Dianjurkan untuk peneliti berikutnya yang ingin mempelajari tentang kepemimpinan serta semangat kerja karyawan agar riset berikutnya dapat lebih fokus pada variabel lain yang tidak ikut diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, Supit K. K., Tawas H. N. (2016). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja, dan Displin Terhadap Efektivitas. *Jurnal EMBA Vol.4 No.4*, September,
- Ali R. (2020). 6 Ciri-Ciri Pemimpin Yang Memberi Inspirasi Terhadap Pekerja. <https://pawonakreatif.com/2020/06/05/6-ciri-ciri-pemimpin-yang-memberi-inspirasi-terhadap-pekerja> (diakses tanggal 31-01-2022)
- Cahyana, I Gede Sudha, I Ketut Jati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, [S.l.], v. 18, n. 2, p. 1314-1342, feb. 2017. ISSN 2302-8556.
- Darmawan D., (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Erlinda L. P., M. Al Musadieg, Ruhana I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 8 No. 2 Maret* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Erwansyah F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan STIE Nasional Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.10 No.2* September. Akparnas Banjarmasin.
- Fernando A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank J Trust Cabang Palembang. *Skripsi. Manajemen Bisnis* Jurusan Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- _____. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Halimah N., (2014). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*.
- Handayani R. D. (2016) Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang, *Jurnal Pariwisata, ISSN: 2355-6587 Vol.II No. 1* April. Akpar BSI Bandung.
- Husniah, Ulfah M. (2018). Kepuasan Gaji dan Employee Morale (Semangat Kerja) Pada Karyawan Negeri Sipil Honorer di Samarinda. *Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

- Ivancevich J. M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ke-7. Penerbit Erlangga.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Noviyanti, Putu (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (LPD) desa Sumber kima di kecamatan Gerokgak tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE), Vol.5 No.1, Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paripurna I. G. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta. *Tesis. Program Magister Manajemen Program Pascasarjana*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. Denpasar.
- Praptiwi, A. W. A (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Bagian Kantor PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi (Daop) 5 Purwokerto. *Skripsi. Fakultas Psikologi*, Universitas Muhammadiyah, Purwokerto.
- Putra R. D. (2019). *Semangat Kerja*. http://karakterbangkit.blogspot.com/2019/12/semangat-kerja_2.html (diakses tanggal 16 November 2020).
- Riyono. B dan Zulaifah. E., (2001). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta. Unit Publikasi Fakultas Psikologi, UGM
- Sarwono, J., (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, D. P. S. (2015). Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Kantor Kecamatan Medan Tembung. *Skripsi. Fakultas Psikologi*, Universitas Medan Area. Medan.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudomo, D. Min., (2005). *Ciri Utama Kepemimpinan Sejati*. Yogyakarta: Universitas Pelita Harapan.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Dibandung: CV Alfabeta.

Swandari. (2003). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Tohardi A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Wijaya F., Setiawan R. (2016). *Pengaruh Faktor Faktor Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada CV. Cakra Besi Indoprima*. Vol.4:2.

Yusuf, M., (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Premadamedia Group.



LAMPIRAN I

SKALA PENELITIAN

A. SKALA KEPEMIMPINAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb. perkenalkan saya Iqbal Handoko (16.860.0276) mahasiswa program studi Psikologi Universitas Medan Area. Saya sedang melakukan *observasi* penelitian skripsi sebagai syarat kelulusan mengenai hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja dari perusahaan yang bapak pimpin saat ini. Oleh karena itu saya memohon kepada saudara sekalian untuk meluangkan waktunya sebentar agar dapat mengisi pertanyaan ini dengan sejujurnya. Segala informasi akan dirahasiakan dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas dukungan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :
Usia :
Jabatan :

Disini saya akan memberi tahu cara pengisian kuesioner dengan benar, untuk setiap pertanyaan saudara diminta untuk memilih salah satu jawaban yang menurut saudara mendekati tentang diri saudara, Saudara diminta untuk mengisi semua soal dan tidak boleh dikosongkan agar hasil yang diberikan sesuai. Mohon kerja samanya sekalian agar penelitian ini berjalan dengan lancar untuk kemajuan perusahaan kita bersama. Terima kasih.

SKALA I KEPEMIMPINAN

No	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin selalu menanyakan kabar kepada setiap anggotanya				
2.	Pemimpin memiliki komunikasi yang baik.				
3.	Pemimpin menyampaikan arahan dengan jelas.				
4.	Pemimpin mampu memecahkan masalah yang terjadi di lapangan				
5.	Pemimpin kesulitan saat berkomunikasi.				
6.	Pemimpin menyerahkan seluruh masalah kepada karyawan.				
7.	Pemimpin menyampaikan arahan yang membingungkan.				
8.	Pemimpin hanya peduli pada dirinya sendiri.				
9.	Pemimpin selalu terbuka dalam kritik dan saran pada anggota.				
10.	Pemimpin menutup diri dalam kritik dan saran pada anggota.				
11.	Pemimpin selalu mengambil sikap cepat ketika karyawan memiliki kesulitan.				
12.	Pemimpin memberikan inspirasi dan motivasi.				
13.	Pemimpin hanya menunjukkan rasa iba pada karyawan yang mengalami kesusahan tanpa membantunya.				
14.	Pemimpin hanya fokus pada tujuan organisasi.				
15.	Pemimpin selalu berani mengambil proyek diluar jobdesk karyawan.				
16.	Pemimpin hanya melakukan sesuatu yang sudah ada.				
17.	Pemimpin selalu mencoba sesuatu hal yang baru.				
18.	Pemimpin hanya mengerjakan pekerjaan yang ada.				
19.	Pemimpin selalu melihat kondisi dan melakukan sesuatu jika ada masalah.				
20.	Pemimpin tidak ikut campur dalam masalah yang terjadi di organisasi.				

B. SKALA SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb. perkenalkan saya Iqbal Handoko (16.860.0276) mahasiswa program studi Psikologi Universitas Medan Area. Saya sedang melakukan *observasi* penelitian skripsi sebagai syarat kelulusan mengenai hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja dari perusahaan yang bapak pimpin saat ini. Oleh karena itu saya memohon kepada saudara sekalian untuk meluangkan waktunya sebentar agar dapat mengisi pertanyaan ini dengan sejujurnya. Segala informasi akan dirahasiakan dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas dukungan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia :

Jabatan :

Disini saya akan memberi tahu cara pengisian kuesioner dengan benar, untuk setiap pertanyaan saudara diminta untuk memilih salah satu jawaban yang menurut saudara mendekati tentang diri saudara, Saudara diminta untuk mengisi semua soal dan tidak boleh dikosongkan agar hasil yang diberikan sesuai. Mohon kerja samanya sekalian agar penelitian ini berjalan dengan lancar untuk kemajuan perusahaan kita bersama. Terima kasih.

SKALA II SEMANGAT KERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin saya peduli dengan para karyawannya				
2.	Pemimpin saya kurang peduli dengan para karyawannya				
3.	Saya merasa pemimpin lebih terbuka untuk bertukar pikiran				
4.	Saya merasa pemimpin hanya menguntungkan diri sendiri				
5.	Peraturan perusahaan sangat fleksibel				
6.	Peraturan perusahaan sangat ketat				
7.	Pemimpin mengatur hak dan kewajiban sesuai prosedur				
8.	Pemimpin mengatur hak dan kewajiban semena – mena				
9.	Saya dan rekan kerja suka saling support dalam pekerjaan				
10.	Saya dan rekan kerja suka saling menjatuhkan dalam pekerjaan				
11.	Saya dan teman-teman saling membantu untuk keberhasilan perusahaan				
12.	Saya dengan teman-teman saya bekerja sesuai bidangnya masing-masing				
13.	Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya				
14.	Pekerjaan saya membuat saya tertekan				
15.	Saya mudah jenuh dalam melakukan pekerjaan				
16.	Saya senang dalam melakukan pekerjaan				
17.	Saya senang bekerja dalam tim dan individu				
18.	Saya kurang suka bekerja dalam tim				
19.	Saya peduli dengan kondisi rekan kerja saya				
20.	Saya kurang peduli dengan kondisi rekan kerja saya				

LAMPIRAN II
DATA MENTAH EXCEL

A. KEPEMIMPINAN

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	4	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4
9	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
11	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
16	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
19	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
21	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4	1	4	3	2	1	4	4	4	3
22	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4

23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4
27	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
29	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
31	4	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	3
32	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
35	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	1	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
37	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3
38	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
39	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	2	4	4	4
40	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4
41	2	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2
42	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	2
43	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4	1	4	3	2	1	4	4	4	3
44	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4
45	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
48	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
50	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	1	2	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
52	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3

B. SEMANGAT KERJA KARYAWAN

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13	SK14	SK15	SK16	SK17	SK18	SK19	SK20
1	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4	1	4	3	2	1	4	4	4	3
2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
6	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
8	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	1	2	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
10	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3
11	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	3	2	3	2	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4
14	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
18	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3
20	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	1	3	3	2	2	3	3	4	3
21	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
23	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	3	3	3
24	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	3	3	3	4
25	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	2	4	3	3	4
26	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	1	1	3	3

27	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4
28	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	1	4	3	4	1
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	2	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
31	4	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	3
32	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4
38	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
41	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
46	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
49	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4
52	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4

LAMPIRAN III

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

A. Validitas Reabilitas Kepemimpinan

Reliability
SCALE: KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	52	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	3.60	.634	52
k2	3.60	.495	52
k3	3.48	.754	52
k4	3.17	.834	52
k5	3.56	.639	52
k6	3.40	.799	52
k7	3.65	.738	52
k8	3.48	.804	52
k9	3.73	.490	52
k10	3.21	.457	52
k11	3.71	.457	52
k12	2.46	.803	52
k13	3.06	.502	52
k14	3.35	.789	52
k15	2.17	.474	52
k16	2.00	.443	52
k17	3.38	.796	52
k18	3.42	.723	52
k19	3.56	.539	52
k20	3.56	.574	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	61.96	36.116	.608	.818
k2	61.96	36.626	.714	.817
k3	62.08	37.170	.372	.830
k4	62.38	34.986	.555	.819
k5	62.00	38.078	.338	.831
k6	62.15	34.721	.616	.816
k7	61.90	37.030	.399	.828
k8	62.08	35.523	.520	.821
k9	61.83	36.969	.662	.819
k10	62.35	42.427	-.249	.849
k11	61.85	36.956	.717	.818
k12	63.10	35.304	.545	.820
k13	62.50	41.196	-.046	.844
k14	62.21	34.954	.597	.817
k15	63.38	42.751	-.294	.851
k16	63.56	42.369	-.245	.848
k17	62.17	36.381	.431	.827
k18	62.13	36.864	.429	.826
k19	62.00	36.627	.649	.818
k20	62.00	36.235	.663	.817

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.56	41.153	6.415	20

B. Validitas Reabilitas Semangat Kerja

Reliability

SCALE: SEMANGAT KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
sk1	3.60	.534	52
sk2	3.46	.576	52
sk3	3.40	.774	52
sk4	3.10	.891	52
sk5	3.56	.574	52
sk6	3.44	.725	52
sk7	3.52	.700	52
sk8	3.44	.777	52
sk9	3.73	.448	52
sk10	3.25	.556	52
sk11	3.65	.480	52
sk12	2.27	.819	52
sk13	3.13	.486	52
sk14	3.29	.776	52
sk15	2.21	.637	52
sk16	1.92	.436	52
sk17	3.40	.774	52
sk18	3.25	.764	52
sk19	3.54	.503	52
sk20	3.48	.641	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	61.06	42.173	.782	.846
sk2	61.19	41.452	.822	.844
sk3	61.25	42.936	.428	.858
sk4	61.56	41.075	.526	.854
sk5	61.10	43.853	.486	.855
sk6	61.21	40.719	.717	.845
sk7	61.13	42.236	.566	.852
sk8	61.21	40.601	.673	.846
sk9	60.92	44.504	.531	.855
sk10	61.40	47.579	-.001	.870
sk11	61.00	43.765	.611	.852
sk12	62.38	42.241	.466	.856
sk13	61.52	47.627	.002	.869
sk14	61.37	40.982	.634	.848
sk15	62.44	51.114	-.400	.885
sk16	62.73	48.514	-.136	.871
sk17	61.25	42.819	.441	.857
sk18	61.40	41.540	.585	.851
sk19	61.12	43.163	.675	.850
sk20	61.17	41.558	.715	.846

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.65	47.878	6.919	20

LAMPIRAN IV

UJI LINIERITAS, UJI NORMALITAS DAN UJI KORELASI

A. Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Tabel

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1059.475	13	81.498	2.240	.027
Linearity	426.354	1	426.354	11.721	.001
Deviation from Linearity	633.121	12	52.760	1.450	.187
Within Groups	1382.295	38	36.376		
Total	2441.769	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
semangat_kerja * kepemimpinan	.418	.175	.659	.434

B. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	semangat kerja	kepemimpinan
N	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.65
	Std. Deviation	6.919
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.135
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z	1.063	1.332
Asymp. Sig. (2-tailed)	.209	.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

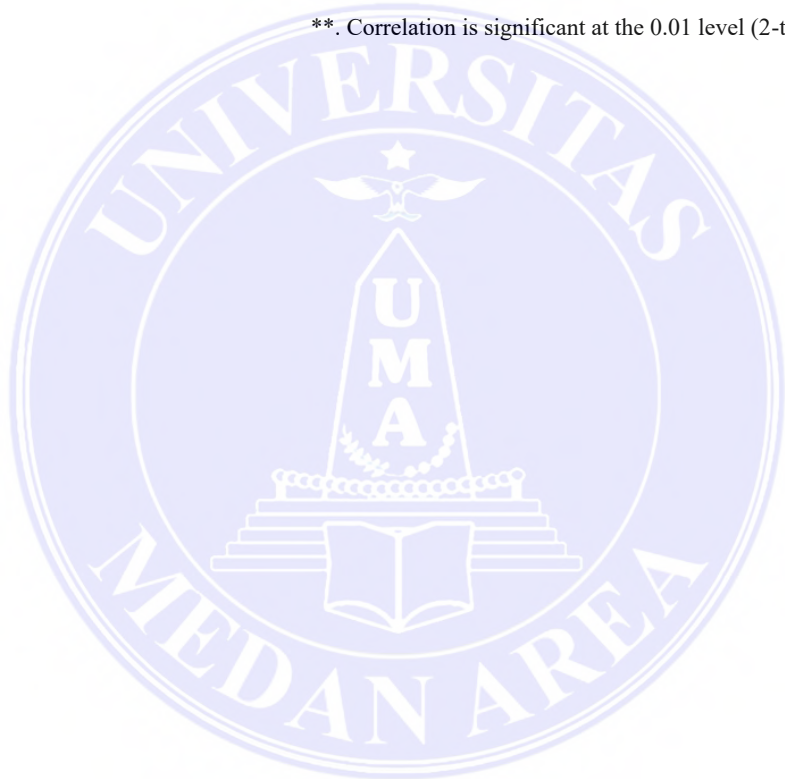
C. Uji Korelasi

Hasil Analisis Product Moment

Correlations

		semangat kerja	kepemimpinan
semangat_kerja	Pearson Correlation	1	.418**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	52	52
kepemimpinan	Pearson Correlation	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	52	52



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



Surat Penelitian Universitas Medan Area

	UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI	
	Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id	
Nomor : 658/FPSI/01.10/V/2022		30 Mei 2022
Lampiran : -		
Hal : Riset dan Pengambilan Data		
Yth. Bapak/Ibu Direktur PT. Infomedia Solusi Net (ISN) di Tempat		
Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:		
Nama : Iqbal Handoko NPM : 168600276 Program Studi : Ilmu Psikologi Fakultas : Psikologi		
untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Infomedia Solusi Net (ISN), Jl. Gaperta Ujung No. 45 Kel. Tj. Gusta Kec. Medan Helvetia, 20125 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Di PT. Infomedia Solusi Net (ISN)" .		
Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.		
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.		
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.		
An. Dekan, Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat		
 Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog		
Tembusan - Mahasiswa Ybs - Arsip		
  		

Surat Keterangan PT. Info Media Solusi Net

	PT. INFOMEDIA SOLUSI NET <small>NPWP: 76.920.139.3-115.000 JALAN LAUT, SERASAN JAYA SEKAYU, KAB. MUSI BANYUASIN SUMATERA SELATAN KODE POS 30711 PHONE/FAX : 0622- 5892950 EMAIL : PTINFOMEDIASOLUSINET7777@GMAIL.COM WEBSITE : WWW.INFO MEDIASOLUSINET.CO.ID</small>
Nomor : 023/SK/ISN/VI/2022 Lampiran : - Hal : Surat Keterangan	Medan, 13 Juni 2022
Kepada Yth : Ka. Prodi Ilmu Psikologi UNIVERSITAS MEDAN AREA Di Medan	
Dengan Hormat, Berdasarkan surat yang kami terima dengan nomor : 658/FPSI/01.10/V/2022 tanggal 30 Mei 2022 perihal tentang permohonan izin penelitian mahasiswa Bapak, maka dengan ini kami sampaikan pada dasarnya mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan penelitian pada tanggal 31 Mei 2022 s/d 7 Juni 2022.	
Adapun mahasiswa tersebut adalah :	
Nama : IQBAL HANDOKO NPM : 168600276 Program Studi : Ilmu Psikologi Fakultas : Psikologi Judul Penelitian : "Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Karyawan Di PT. Infomedia Solusi Net"	
Dengan demikian kami sampaikan atas kerjasama yang baik dalam melakukan penelitian ini kami ucapkan terima kasih.	
Medan, 13 Juni 2022 Kepala Staff IT  PT.INFO MEDIA SOLUSI NET INTERNET SERVICE PROVIDER ARWAN SIHOMBING S.Pd	
Tembusan : - Arsip	