

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT
PUTERA PERSADA JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan dalam
memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area

OLEH :

**ROSMI LEDIANA SILABAN
14.860.0353**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN


JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA
KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA
KARYAWAN PT. PUTERA PERSADA JAYA
-
NAMA : ROSMI LEDIANA SILABAN
NPM : 14 860 0353
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

DISETUJUI OLEH
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Andi Chandra, S.Psi, M.Psi

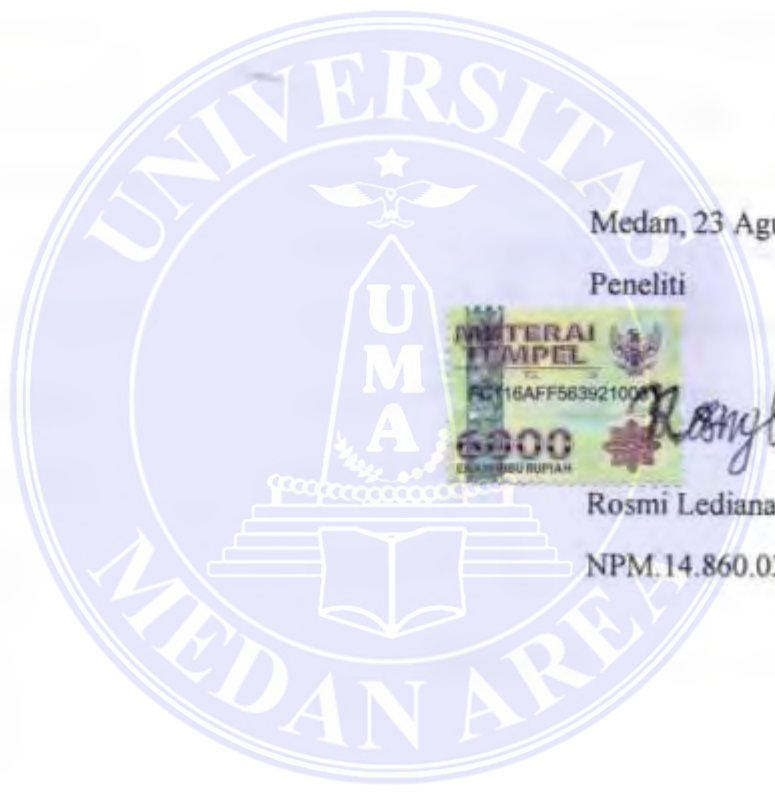

Hairul Anywar Dalimunthe, S.Psi, MSi


BAGIAN PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi


UNIVERSITAS MEDAN AREA
DEKAN
Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, 23 Agustus 2018

Peneliti



Rosmi Lediana Silaban

NPM.14.860.0353

Persembahan

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai, Bapak Saya (Hiras Silaban) dan Ibu Saya (Linda L.Toruan) yang terus mendukung dan menjadi motivasisaya.

Untuk Abang (Baik Harianto Silaban, Zainal Silaban), Edak Saya (Tenty Sitindaonon, Lasni Gultom) Kakak Saya (Riska Silaban, Rani Nuryanti Silaban), Abang Ipar Saya (Wanri Simbolon) dan Adek Saya (Primadona Silaban, Esra Natalia Silaban) juga untuk semua anak dan keponakan-keponakan saya yang tercinta yang tidak pernah bosan dalam memberikan semangat, motivasi, dukungan doa maupun materi kepada saya. Semoga persaudaraan kita semakin diteguhkan dan semakin diberkati dalam Tuhan hingga tua nanti. Tuhan Yesus Memberkati Kita Semua..

“Terima kasih Atas Segalanya”.

Keluarga is My Everything

MOTTO

***DIBERKATILAH ORANG YANG MENGANDALKAN TUHAN,
YANG MENARUH HARAPANNYA PADA TUHAN***

(YEREMIA 17 : 7)

***HIDUP DAPAT DIPAHAMI DENGAN BERPIKIR KE BELAKANG. TAPI ITU
JUGA HARUS DIJALANI DENGAN BERPIKIR KEDEPAN SUPAYA HAL
LUAR BIASA TERJADI UNTUK KITA. (Rosmi)***

***JIKA KAU TAK SUKA SESUATU, UBALAH! JIKA KAU TAK
BISA, MAKA UBAHLAH CARA PANDANGMU***

TENTANGNYA. (H.silaban)

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT.PUTERA PERSADA JAYA

Oleh :

ROSMI LEDIANA SILABAN

14 860 0353

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan di PT.Putera Persada Jaya. Semangat kerja adalah menunjukkan sejauh mana kesungguhan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Semangat kerja mampu membuat karyawan tetap bertahan dalam keadaan apapun di tempat kerja. Khususnya karyawan yang bekerja di PT.Putera Persada Jaya dimana mereka harus mengikuti peraturan-peraturan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Salah satu yang mempengaruhi semangat kerja adalah persepsi gaya kepemimpinan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 80 orang subjek di PT Putera Persada Jaya. Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan. Alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala semangat kerja dan skala persepsi gaya kepemimpinan. Validitas yang digunakan adalah validitas isi. Koefisien reabilitas dari skala persepsi gaya kepemimpinan adalah 0,815 dan koefisien reabilitas dari skala semangat kerja adalah 0,841. Metode analisis adalah metode product moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0.914$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Persepsi Gaya Kepemimpinan dan PT.Putera Persada Jaya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT.Putera Persada Jaya.”

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S. Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

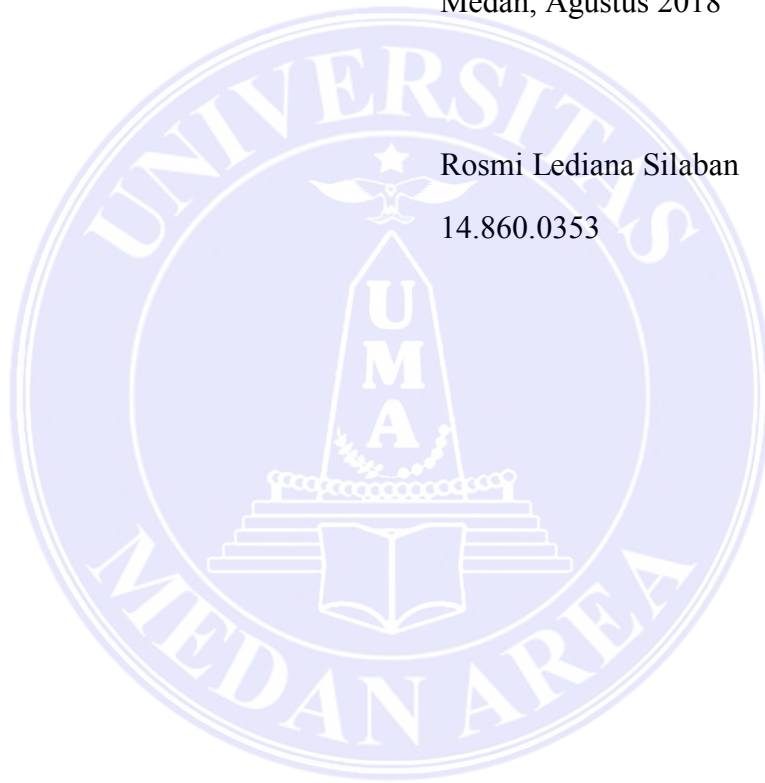
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
7. Silaban Family's yaitu Bapak tercinta (H.Silaban), Ibu tercinta (L.L.Toruan) dan abang saya (Baik Harianto Silaban & Jonshon Zainal Silaban), eda saya juga (Tenty Meriana Sitindan & Lasni Roha Gultom) kakak saya (Riska Silaban, Rani Nuryanti Silaban), Abang ipar (Wanri Simbolon), adek tercinta (Primadona Silaban, Esra Natalia Silaban) yang telah banyak memberikan dukungan moril maupun materil serta memberikan motivasi kepada penulis.
8. Kepada semua ponakan dan anak saya tercinta yang selalu menjadi penyemangat dan kebahagiaan buat saya. (Maria Rosalina Silaban, Yeni Intan Silaban, Tri Ananda Putri Silaban, Cesilia Pamela Margareta Silaban, Kesia Dormauli Silaban, Petra Silaban, Ardiansyah Simbolon dan Anugerah Simbolon) terimakasih penulis ucapkan kepada mereka yang terkasih yang selalu membuat saya bangkit ketika sudah melihat mereka. Mereka Sukacita buat keluarga SILABAN.
9. Kakak rohani Shinta Babo, kak Asri, dan Semua saudara/iku di LifeGroup (SHINE, LIGHT, BRIGHT) (Frisay, Nelly, Yonma, Dian, Bertha, Rinta, kak Mega, Charles, Mery, Fitry, Yuni dan semua saudara/i saya yang ada di EVERY NATION Medan

- yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang selalu memberi nasehat, memotivasi dan memberi semangat dalam proses penyelesaian skripsi peneliti.
10. Buat orang yang kemungkinan besar akan terus saya rindukan nantinya yaitu Hesekiel Buha Martua Situmorang terimakasih saya ucapkan untuk persaudaraan, doa, semangat, motivasi, dan canda tawa yang diberikan, yang membuat saya senang dan bahagia ketika bertemu. Sekali lagi Thank you for a big in happy my life. Doa saya semoga kamu cepat menyusul dan tetap semangat menjalani perkuliahan yang masih lumayan panjang.
 11. Untuk organisasi kampung saya Himmudi-Sitio II saya mengucapkan terimakasih buat dukungan doa dan motivasi yang diberikan kepada saya selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi peneliti.
 12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2014 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat selama penyusunan skripsi ini.
 13. Seluruh temen-temen di UKMK-UMA dan KMKP Universitas Medan Area saya mengucapkan banyak terimakasih buat dukungan doa dan motivasi yang diberikan selama mengikuti perkuliahan di UMA.
 14. Kepada Pimpinan Besar PT.Putera Persada Jaya terkhusus kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, terimakasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
 15. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan Bapak, ibu, saudara saudari dan Rekan-rekan sekalian. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2018

Rosmi Lediana Silaban
14.860.0353



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan.....	10

1. Pengertian Karyawan.....	10
2. Jenis-jenis karyawan	11
B. Semangat kerja.....	11
1. Pengertian Semangat Kerja.....	12
2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja.....	14
3. Aspek-aspek Semangat Kerja	19
4. Ciri-ciri Semangat kerja	22
C. Persepsi.....	26
1. Pengertian Persepsi.....	26
2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Persepsi	27
D. Kepemimpinan.....	29
1. Pengertian Kepemimpinan	29
2. Teori Kepemimpinan	30
3. Fungsi dan peran Pemimpin	33
4. Kewajiban Pemimpin	35
E. Persepsi Gaya Kepemimpinan	37
1. Pengertian Persepsi Gaya Kepemimpinan	37
2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan	39
F. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Karyawan.....	45
G. Kerangka Konseptual	47
H. Hipotesis.....	48

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	49
B. Identifikasi Variabel Penelitian	49
C. Definisi Operasional	50
D. Subjek Penelitian.....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Analisis Data.....	54

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	55
B. Persiapan Penelitian	55
C. Pelaksanaan Penelitian.....	55
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian Analisis.....	57
E. Pembahasan.....	65

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	71
B. Saran.....	72

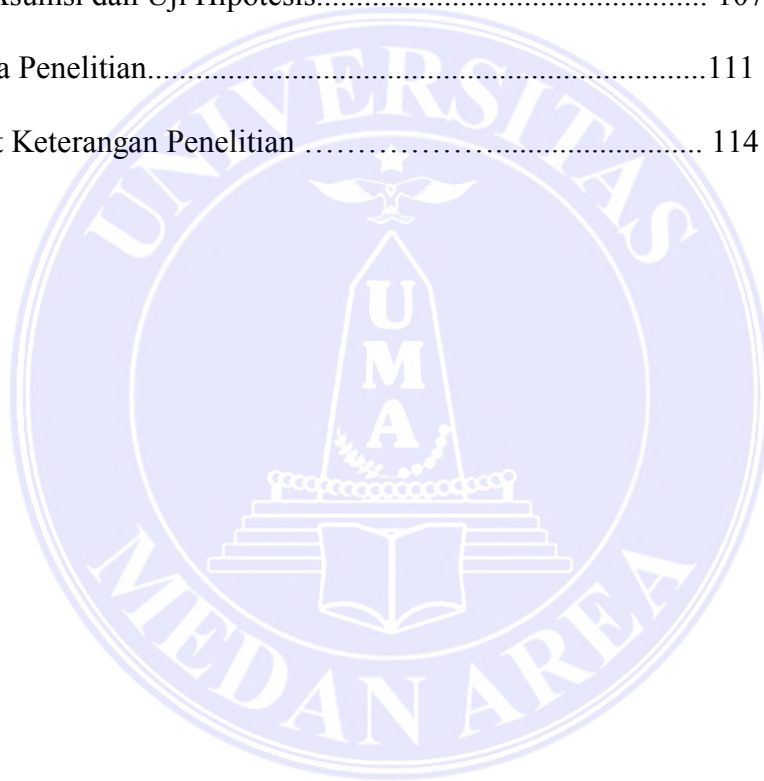
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Skala Semangat Kerja Sebelum Penelitian.....	76
Tabel 2. Distribusi Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Sebelum penelitian.....	
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Penyebaran Skala Semangat Kerja Setelah penelitian.....	78
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Setelah penelitian.....	79
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	82.
Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	85
Tabel 7. Hasil Perhitungan Analisis r Product Moment	87
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Data Penelitian.....	92
1. Data penelitian Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan.....	93
2. Data Skala Semangat Kerja.....	95
Lampiran B. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala.....	106
Lampiran C. Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....	107
Lampiran D. Skala Penelitian.....	111
Lampiran E. Surat Keterangan Penelitian	114



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Kerja dan bekerja merupakan hakekat manusia. Selama manusia hidup, maka manusia tersebut harus bekerja. Kerja dan bekerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling mendasar dan memberikan status di masyarakat yang ada di lingkungannya juga bias mengikat individu lain, baik yang bekerja atau tidak, sehingga kerja akan memberikan isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

Tujuan individu bekerja disebabkan oleh banyak hal, diantaranya adalah menginginkan adanya suatu perubahan akan keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Di era reformasi ini, hal tersebut semakin dirasakan oleh masyarakat pada umumnya. Naiknya harga-harga barang dan semakin tingginya intensitas pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak perusahaan, sangat tidak memungkinkan bagi seorang pria untuk berada dirumah, apalagi mengharapkan penghasilan dari istri yang kebetulan bekerja. Artinya, bekerja memiliki arti yang sangat penting bagi seorang pria, terutama bagi seorang pria yang telah berumah tangga yang memiliki tanggung jawab untuk mencari nafkah bagi istri dan anak-anaknya.

Berhasil tidaknya suatu organisasi/perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Karyawan perlu diperhatikan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Di sisi lain karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk mampu, cakap, terampil, bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencari hasil kerja

yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan menyebabkan tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah.

Semangat kerja adalah suatu keinginan atau kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Lebih lanjut lagi Sastrohadiwiryo (2003) mengatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat.

Menurut Hasibuan (2009;94) Semangat kerja sering kali dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan oleh para manager perusahaan. Pada umumnya para manager tidak mengetahui betapa buruknya semangat kerja karyawan-karyawannya hingga akhirnya menghadapi keadaan-keadaan seperti meningkatkan permohonan untuk pindah, karyawan sering tidak masuk kerja dan lamban dalam bekerja bahkan sering terjadi pemogokan. Turunnya semangat kerja karyawan pada umumnya disebabkan karena belum terpenuhinya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan. Keadaan ini akan mengganggu kelancaran jalannya organisasi sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan baik.

Semangat kerja berperan besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektifitas pekerjaan bagi karyawan, Karena tanpa adanya semangat kerja dari para karyawan niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Sudah selayaknya bila setiap perusahaan

berusaha agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga pekerjaan menjadi suatu tugas yang memerlukan tanggung jawab yang besar. Pekerjaan akan cepat diselesaikan dengan semangat kerja yang tinggi. Fenomena di perusahaan yang menjadi tempat penelitian sejauh ini adalah memiliki semangat kerja yang rendah terbukti dengan perilaku yang dilakukan para karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap salah seorang karyawan yang bersangkutan mengatakan bahwa karyawan PT Putera Persada Jaya memiliki semangat kerja yang kurang di dalam bekerja, hal ini terlihat dari seringnya karyawan terlambat datang ke kantor. Berikut kutipan wawancara.

Yang membuat saya mengalami kebosanan dalam bekerja adalah karena karena pekerjaan yang saya kerjakan monoton dan kurang bervariasi harus berhubungan kepada masyarakat. Hal-hal seperti inilah yang sering membangkitkan emosi dan membuat malas dalam mengerjakan setiap tugas.

PT.Putera Persada Jaya merupakan perusahaan yang yang berhubungan langsung dengan masyarakat, memberikan pelayanan terbaik merupakan statement dari perusahaan PT.Putera Persada Jaya. Untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat, maka semangat kerja karyawan sangat menentukan keberhasilan pelayanan yang diberikan.

Karyawan PT.Putera Persada Jaya di kantor bekerja dengan rajin dan bersemangat, seluruh karyawan datang dengan tepat waktu. Para karyawan dan pemimpin mereka berkomunikasi dengan baik, pemimpin mereka sering memantau cara kerja dari para karyawan, disana para karyawan langsung dapat mengkomunikasikan kendala yang mereka alami pemimpin mereka memiliki pengertian yang tinggi terhadap karyawannya, bila beberapa karyawan diharuskan lembur, pemimpin mereka lebih memilih yang rumahnya lebih dekat dengan kantor, dan pemimpin mereka juga dengan cepat memberikan keperluan yang dibutuhkan

oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan para karyawan. Dengan demikian semangat para karyawan untuk bekerja menjadi tinggi dengan lingkungan nyaman yang mereka rasakan.

Dalam proses mencapai visi, misi dan tujuan organisasi diterapkan fungsi manajemen oleh para pemimpin. Lebih lanjut Kartono (1994) mengartikan kepemimpinan sebagai satu seri perilaku pemimpin. Sedangkan yang dimaksud dengan pemimpin menurut Kartono (1994) yaitu seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu tujuan.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam peningkatan semangat kerja karyawan karena dengan kepemimpinan yang tepat tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen dengan tepat maka akan terjalin hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dengan karyawannya sehingga pada akhirnya apa yang menjadi visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai. Pemimpin dalam aktivitasnya akan selalu berhubungan dengan orang-orang dan tugas-tugas, maka sejauh mana tekanan seorang pemimpin terhadap kedua aspek tersebut akan menampakkan karakteristik kepemimpinannya.

Melalui kemampuan intelektualnya, pemimpin berusaha untuk merangsang kreativitas para karyawannya dan mendorong para karyawannya untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama yang kadang dialami oleh para karyawan. Disamping itu, yang paling penting pemimpin selalu memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus atau pribadi.

Karyawan beranggapan bahwa pemimpin mereka memiliki gaya kepemimpinan yang

dapat membuat mereka bekerja dengan nyaman, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara interpersonal dengan salah satu karyawan.

“Pemimpin disini mempunyai gaya kepemimpinan yang baik, dimana setiap karyawan dapat melakukan hal apa saja yang membuatnya nyaman bekerja tetapi tidak melanggar peraturan yang ada disini, jadi suasana dikerjaan itu seperti rumah sendiri sehingga nyaman dan semangat bekerja (komunikasi interpersonal 17 february 2018).

Hal yang positif juga diasakan oleh karyawan yang lainnya tentang kepemimpinan pemimpinnya, hal ini dapat dilihat juga dari hasil wawancara interpersonal dengan karyawan lainnya :

“ Pemimpin yang sangat mempengaruhi semangat kerja kami selama ini, pemimpin kami memberikan bonus atau laba kantor dimana jika laba salah seorang karyawan mampu mencapai target maka mendapat salary atau bonus dua kali gaji hal lain juga ada dari kantor. Ada juga jalan-jalan dari kantor contohnya tahun lalu dengan memperbolehkan keluarganya ikut,pergi ke sabang untuk menghilangkan penat kerja dan akhir acara semua karyawan bebas mengeluarkan kritik, saran dan pendapat tentang hal-hal apa saja yang menjadi kendala kerja dan bersama-sama mencari solusi. (komunikasi interpersonal 17 february 2018).

Berdasarkan wawancara diatas ditarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap pemimpin mereka adalah positif, pemimpin sangat mempengaruhi semangat kerja para karyawan yang ada di kantor PT.Putera Persada Jaya, hal itu dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan para karyawan yang menyukai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemimpinnya.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa hasil wawancara tersebut peneliti tertarik dengan kepemimpinan pemimpin Pt.putera persada jaya? Fenomena yang terjadi di PT. Persada Jaya yaitu apakah ada gaya kepemimpinan berkaitan dengan semangat kerja karyawan? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan

penelitian tentang “HUBUNGAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT.PUTERA PERSADA JAYA.

B. Identifikasi masalah

Menurut wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 17 february 2018 kepada beberapa karyawan PT.Putera Persada Jaya dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana semangat kerja karyawan. Dalam wawancara tersebut karyawan mengutarakan bahwa karyawan merasa pimpinan cabang mereka sangat positif untuk semangat kerja para karyawan yang ada, hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan karyawan yaitu seorang karyawan yang mampu mencapai target maka akan mendapat salary atau bonus dua kali gaji.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Seorang karyawan akan lebih dipengaruhi nilai-nilai yang lebih baik dari pimpinan. Beer, dkk (Suhariadi, 2002) menegaskan bahwa segala macam bentuk peningkatan produktivitas tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal bila dalam diri karyawan tidak ada suatu semangat. Penelitian ini di harapkan dapat menjawab pertanyaan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh dengan semangat kerja pada karyawan PT. Putera Persada Jaya.

C. Batasan masalah

Di dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah dengan menjelaskan variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja. Adapun yang peneliti maksud adalah mengenai gaya kepemimpinan yaitu kemampuan pemimpin dalam memberi wawasan serta kesadaran akan misi, merangsang antusiasisme bawahan terhadap tugas-tugas karyawannya. Pemimpin dapat menumbuhkan semangat dan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan

tugas dalam mencapai tujuan kelompok. Usaha pemimpin untuk meningkatkan intelegensia, rasionalitas dan masalah secara seksama.

Semangat kerja yang peneliti maksud adalah dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri sendiri baik dorongan yang positif maupun negatif untuk meningkatkan kemampuan pekerja sehingga dapat dicapai hasil atau tujuan yang optimal atau dengan kata lain ialah semangat untuk berperan secara aktif di dalam proses manajemen pada seorang karyawan yang didorong oleh tujuan dan disesuaikan konteks lingkungan populasi pada karyawan Pt.Putera persada jaya.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, untuk memudahkan penelitian, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian. Apakah ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja di PT.Putera Persada Jaya ?

E . Tujuan penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami apakah ada “hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan PT. Putera Persada Jaya”.

F . Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran informasi dan menambah ilmu pengetahuan di bidang psikologi dan organisasi khususnya, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja.

2. Manfaat praktis.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat mengaplikasi dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama penelitian.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menggunakan peneliti lainnya sebagai bahan masukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya, dengan memperhatikan faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini, penelitian dapat menjadi lengkap.

c. Bagi Perusahaan PT.Putera Persada Jaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan PT.Putera Persada Jaya.

d. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi terhadap Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pada karyawan PT.Putera Persada Jaya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. karyawan

1. Pengertian karyawan

Dalam UU Nomor 25 tahun 1997 Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa karyawan setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam atau melakukan pekerjaan, baik luar maupun dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut, menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental atau pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintahan.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah diterapkan dan dalam melakukan pekerjaan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta (Musaneff, 1984).

Karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi dan tanpa mereka, organisasi atau perusahaan atau perusahaan tidak pernah menjadi berarti karena karyawan merupakan investasi bukan pengeluaran. Karyawan merupakan pribadi yang tinggi, jauh

lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan karyawan adalah orang-orang professional yang tidak mudah digantikan, karena menggantikan seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik dari segi financial, waktu dan energy. Karyawan itu adalah wajah dari perusahaan (Tokoh masyarakat 2012).

Secara keseluruhan pengertian diatas, karyawan adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang bekerja (baik mental-pikiran) di perusahaan (swasta/pemerintahan) dalam hal menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut UU ketenagakerjaan, ada dua jenis status karyawan yaitu :

- a. Karyawan tetap yang telah diikat oleh perjanjian untuk waktu yang tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.
- b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak, ada sejumlah persyaratan yang perlu dipahami oleh perusahaan untuk mempekerjakan karyawan kontrak yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu.

B. Semangat kerja

1. Pengertian semangat kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting sebab semangat kerja mencerminkan

kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata *morale* yang artinya moral semangat juang (Echols & Shadily, 1997).

Menurut Denyer dalam Moekijat (2003), kata semangat (*morale*) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan. Menurut Nitisimito (2002) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik lagi. Sedangkan Hasibuan (2005) mengatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sementara Sastrohadiwiryo (2003) merupakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Davis memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yang dialih bahasakan oleh Dharma (2002) yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Moekijat (2004) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan

tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Gondokusumo (1995), Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Dalam pendapat lain Siagian (2003) mengartikan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan tersebut. Sementara menurut Alfred (1971) Semangat Kerja diartikan suatu sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.

Begitu pula Hasley (2006) mengartikan semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan menurut Westra (2001) semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

Banyak faktor-faktor semangat kerja yang mempengaruhi semangat kerja yang diungkapkan para ahli. Salah satunya adalah nitisemito. Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat member gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini cukup relatif, artinya mampu dibayangkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu. Setiap karyawan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpuruk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi karyawannya.

e. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai untuk karyawan hendaknya perlu disediakan oleh perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

Selain itu, Bukhari Zainudin (2001) mengemukakan bahwa faktor –faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dengan para karyawan.
- b. Terdapat suatu suasana dan iklim 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 organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan lewat moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya upah, lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan faktor-faktor lainnya. Motivasi dan penghargaan kerja yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi. Menurut Bakhori (1984) beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja antara lain:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hubungan yang memberikan keuntungan yang nyata yaitu membantu menyelesaikan masalah mereka sendiri dan tergantung pada pimpinan, membantu bawahan untuk bersifat terbuka dalam menyelesaikan masalah mereka. Sikap baik yang saling berbalas akan lebih mengembangkan hubungan yang harmonis dengan bawahan.
2. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Perhatian pimpinan terhadap tugas atau pekerjaan karyawan akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi. Semangat kerja merupakan iklim atau suasana tersebut adalah sikap mental individual atau kelompok di dalam organisasi yang menunjukkan rasa bergairah di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Rasa produktif dan berprestasi sangat penting bagi pelaku bisnis yang biasanya menganggap diri mereka yang giat bekerja, yang harus

- terus menerus memacu diri untuk selalu berproduksi agar merasa bahagia (Strauss dan Sayles: 1985).
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya. Pada dasarnya manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dicapai. Kalau jebutuhan satu sudah terpenuhi maka dia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Rasa puas terhadap imbalan yang diterima itu sesuai dengan kemampuan dan semangat kerja. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Dan jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas (Anoraga; 1992).
 5. Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama. Hasil dari pada tujuan organisasi baik secara langsung atau tidak langsung harus kelihatan nyata bagi karyawan. Hal ini akan menjadikan mereka merasa bahwa apa yang dikerjakan selama ini tidak sia-sia. Karyawan yang merasa memiliki tidak akan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan karena karyawan itu sudah bisa menyatu dengan tempat dimana ia bekerja.
 6. Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Jaminan hari tua dan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan merupakan suatu peransang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut Nawani (2004) bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi. Sementara Lateiner (2000) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawab sekerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Danim (2004) faktor yang mempengaruhi moral kerja adalah kesadaran akan tujuan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis, kepemimpinan yang menyenangkan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan dan kepribadian.

3. Aspek-aspek Semangat Kerja

Banyak ahli telah melakukan penelitian tentang semangat kerja dan selanjutnya telah mengajukan beberapa aspek atau faktor dari semangat kerja. David (dalam Flippo 2004) berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka diperoleh gambarran aspek-aspek semangat kerja yang mencakup hal-hal sebagai berikut.

a. Willing Cooperation Toward Organization Objectives

Yaitu tinggi rendahnya semangat kerja daripada karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kesedihan dari seorang karyawan untuk bekerja sama dengan rekan atau kelompok kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Loyalty To Organization

Tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat loyalitas kerja para pekerja.

c. Good Diciplin

Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat disiplin para pekerja. Semakin disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi semangat kerjanya. Hal ini menunjukkan sejauh mana keinginan mereka untuk menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan.

d. Voluntary Compormance to Roles Regulation

Untuk melihat tinggi rendahnya semangat kerjanya adalah dilihat dari kesediaan karyawan untuk menerima semua aturan-aturan kerja yang ada dalam perusahaan.

e. Ability to Take Problem During Time Difficulty

Untuk melihat semangat kerja para karyawannya dapat dilihat dari tingkat kemampuan pekerja dalam hal mengatasi masalah yang dihadapi terutama dalam suasana yang kurang menguntungkan dan situasi sulit.

Menurut Sugiyono dalam Utomo (2002), 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 yang tinggi, menurut Alport, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyaai energi dan kepercayaan untuk

memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang yang bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan prestasi

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” daripada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut : kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan atau kelompok kerja, tingkat loyalitas kerja, tingkat disiplin, kesediaan mengikuti aturan atau prosedur kerja yang berlaku dalam perusahaan, kemampuan dalam mengatasi dan memecahkan permasalahan adanya gairah dalam bekerja, tingkat ketenangan, tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti, tingkat absensi/ketidakhadiran atau keterlambatan masuk kerja, tingkat produktivitas kerja, serta tingkat kejenuhan yang dialami karyawan dalam bekerja. Penelitian ini akan menggunakan aspek-aspek semangat kerja dari sugiono dalam utama (2002) dalam penyusunan alat ukur, yaitu : disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan prestasi dan semangat kelompok.

4. Ciri-ciri Semangat Kerja

Selanjutnya Flippo (1987), membagi dari beberapa tipe dari aspek semangat kerja dimana aspek ini menunjukkan apakah pekerja itu memiliki semangat kerja yang tinggi atau memiliki semangat kerja yang rendah.

Adapun ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

1. Adanya gairah kerja

Pekerja atau karyawan yang memiliki semangat kerja, biasanya selalu menunjukkan gairah dalam bekerja, dimana mereka selalu kelihatan gembira dan memiliki gerakan kerja yang cekatan dan cepat.

2. Memasuki peraturan

Pekerja yang memiliki semangat kerja, sangat mematuhi peraturan kerja, bahkan mereka saling member arahan dan himbauan kepada rekan sekerja agar selalu memperhatikan peraturan kerja.

3. Memiliki Inisiatif kerja

Pekerja yang memiliki semangat kerja selalu memiliki inisiatif, mereka cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi aturan yang berlaku.

4. Sangat menghargai tugasnya

Pekerja yang memiliki semangat kerja selalu menghargai tugasnya, hal ini tergambar dari keinginannya dalam menyelesaikan tugasnya hingga tuntas.

5. Memiliki kemauan kerja sama

Pekerja yang memiliki kemauan kerja sama selalu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan pekerja yang lain, untuk mempermudah dan mempertahankan kualitas kerja.

Semangat kerja yang rendah juga memiliki ciri-ciri menurut Azwar (2002), yaitu:

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi: Konsentrasi Kerja, Ketelitian dan Hasrat Untuk Maju.
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan: Kebanggaan Karyawan, Kepuasan Karyawan dan Labour Turn Over/Tingkat Absensi.
3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja : perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja.
4. Keterlibatan ego dalam bekerja : Tanggung Jawab, Lancarnya aktivitas.

Menurut Kossen (1993) terdapat beberapa tanda-tanda peringatan kerja semangat kerja yang rendah, yaitu :

1. Kemangkiran.
2. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah.
3. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain di diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai mulai naik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari bahaya dari semangat kerja yang buruk.
4. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstim ketidakpuasan dalam angkatan kerja.

5. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja sering sekali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya.

Selain itu, menurut Nitisemito dalam Tohardi (2002) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan sebagai indikasi penurunan semangat kerja, yaitu :

1. Turunnya/rendahnya produktivitas. Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja.
3. *Labor turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi. Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar-masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.
4. Tingkat kerusakan yang tinggi. Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang di pergunakan naik.
5. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah. Serta hal-hal lain.

6. Tuntutan sering kali terjadi. Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.
7. Pemogokan. Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahaan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta serta sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri dari individu yang mempunyai semangat kerja yang tinggi menurut Flippo (1987) yaitu adanya gairah kerja, mematuhi peraturan, memiliki inisiatif kerja, sangat menghargai tugasnya, dan memiliki kemauan kerja sama. Sedangkan individu yang memiliki semangat kerja yang rendah menurut Nitisemito (2002) dan Kossen (1993) memiliki ciri-ciri sebagai berikut : Rendahnya Produktivitas, tingkat absensi naik, meningkatnya perpindahan buruh, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahaan dimana-mana tuntutan sering terjadi, dan pemogokan.

C. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi dapat mengetahui tingkah laku seseorang terhadap suatu objek dan situasi lingkungannya. Dengan kata lain, tingkah laku seseorang terhadap suatu objek dipengaruhi oleh persepsinya. Persepsi merupakan suatu yang dilalui oleh proses penginderaan yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera namun proses itu tidak berhenti begitu saja melainkan stimulus oleh individu

melalui alat indera namun proses itu tidak berhenti begitu saja melainkan stimulus tersebut diteruskan dalam proses selanjutnya merupakan proses persepsi (Walgito,2004).

Menurut Robbins (2003) persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna dalam lingkungan mereka. Meski demikian apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah pengenderaan (penglihatan, pendengaran, atau peraba), sedangkan alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Gibson (1998) bahwa persepsi mencakup kognisi (pengetahuan)

Persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap. Walgito (2004) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berpikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh individu yang berbeda pula. Stimulus dapat datang dari luar diri individu dapat bermacam-macam, yaitu dapat berwujud benda-benda, situasi dan manusia.

Objek persepsi yang berwujud benda tersebut persepsi benda (*things perception*) atau *non-social perception*, sedangkan apabila objek persepsi berwujud manusia atau orang disebut *social perception*. Persepsi yang menggunakan diri sebagai objek persepsi disebut

dengan persepsi diri (*self-perception*). Persepsi diri dapat menjadikan orang memahami keadaan dirinya sendiri dan mampu melakukan evaluasi diri Walgito (2004). Dari beberapa defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses yang diterimanya stimulus melalui proses penginderan dengan mengamati mengetahui serta mengartikan daya mengenal barang, kualitas atau hubungan dan perbedaan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (2003) adalah:

- a. Orang yang mempersepsikan. Saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasi. Interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melihat. Karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengaalaman masa lalu dan harapan.
- b. Objek atau sasaran yang dipersepsikan. Karakteristik sasaran yang dipersepsi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Individu yang ceria lebih menonjol dalam suatu kelompok dari pada individu yang pendiam. Karena sasaran tidak dipahami secara terisolasi maka latar belakang sasaran juga dapat mempengaruhi persepsi seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan hal-hal yang berdekatan dan hal-hal yang mirip dalam satu tempat. Jika dikaitkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka objek yang dipersepsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya yang meeliputi pemilihan strategi atau gaya pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi dan bersikap terhadap bawahannya.

- c. Konteks dimana persepsi itu dibuat. Konteks dimana kita melihat suatu objek atau peristiwa dapat mempengaruhi pemahaman, seperti juga lokasi, cahaya, panas atau sejumlah faktor-faktor situasional lainnya.

Menurut Walgito (2004) persepsi seseorang dipengaruhi oleh:

1. Faktor dalam diri individu

Keadaan individu yang mempengaruhi persepsi adalah yang berhubungan dengan kejasmanian dan yang berhubungan dengan segi psikologis (pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi).

2. Faktor di luar diri individu

Faktor di luar diri individu meliputi stimulus itu sendiri dan lingkungan dimana persepsi berlangsung. Jika dikaitkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan, faktor di luar individu ini salah satunya adalah pemilihan strategi atau gaya pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi dan bersikap terhadap bawahannya.

2. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Beberapa pengertian pemimpin menurut para ahli adalah sebagai berikut: pemimpin adalah merupakan inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan innovator dalam organisasi Kartono (2006). Menurut Terry dan Frankin mendefenisikan pemimpin dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencaapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok Yuli (2005).

Kepemimpinan menurut Kartono (2006) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi setuju dengan keinginan pemimpin. Menurut Robbins (2003). Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menemukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya Rivai (2004).

2. Teori Kepemimpinan

Sifat, perilaku dan situasi kepemimpinan yang menentukan tingkat kepengikutan atau mengapa orang menerima pengaruh dari seorang pemimpin dapat dijelaskan melalui teori kepemimpinan. Menurut Rivai (2004) ada beberapa teori kepemimpinan, yaitu :

1. Teori sifat

Teori yang berusaha mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dalam kekuatan persuasif yang tidak tertahankan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

a. Inteligensia

Perbedaan inteligensia yang ekstrim antara pemimpin dan pengikut yang dapat menimbulkan gangguan. Sebagai contoh, seorang pemimpin dengan IQ yang cukup tinggi berusaha untuk mempengaruhi suatu kelompok yang anggotanya memiliki IQ rata-rata kemungkinan tidak akan mengerti mengapa anggota-anggotanya tidak memahami persoalan.

b. Kepribadian

Beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian, keasinan, integritas pribadi dan percaya diri diasosiasikan dengan kepemimpinan yang afektif.

c. Karakter Fisik

Studi mengenai hubungan antara kepemimpinan yang afektif dan seperti usia, tinggi badan dan penampilan memberikan hasil-hasil yang bertolak belakang.

2. Teori Kepribadian Perilaku

Di akhir tahun 1940-an antara para peneliti mulai mengeksplorasi pikiran bahwa bagaimana perilaku seorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

3. Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini memasyarakatkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

4. Perilaku Terbaru Dalam Kepemimpinan

Menutup tinjauan mengenai teori kepemimpinan yaitu dengan menyajikan tiga pendekatan lebih baru terdapat persoalan suatu teori atribusi kepemimpinan, kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transaksional lawan transformasional.

a. Teori Atribusi Kepemimpinan

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat orang mengenai individu-individu lain.

b. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori kepemimpinan karismatik merupakan suatu perpanjangan dari teori-teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (perhubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Telah mengenai kepemimpinan karismaatik sebagian besar telah diarahkan pada mengidentifikasi perilaku-perilaku yang membedakan pemimpin karismatik dari padanan mereka yang nonkarismatik.

c. Kepemimpinan Transaksional Lawan Transformasional

1. Pemimpin yang transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.
2. Pemimpin transformasional, pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma.

3. Fungsi dan Peran Pemimpin

A. Fungsi Pemimpin

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi pemimpin berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan suatu kelompok/organisasi. Fungsi pemimpin merupakan suatu hal yang paling berpengaruh bagi kelangsungan aktivitas suatu kelompok/organisasi, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Menurut Rivai (2004) fungsi pemimpin secara operasional dibedakan atas empat fungsi pokok, yaitu :

1. Fungsi intruksi

Fungsi ini bersifat berkomunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

3. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

4. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Seluruh fungsi pemimpin tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut :

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja
- b. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas
- c. Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat
- d. Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis
- e. Pemimpin harus dapat memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.

B . Peran Pemimpin

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang dapat diatur dan diharapkan dari seorang dalam posisi tertentu. Pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai peranan. Setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Peran pemimpin dapat diartikan sebagai perangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Rivai (2004) ada tiga peran penting yang ditanggung seorang pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinannya antara lain adalah

1. Peran pemimpin dalam mengambil keputusan.

Pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasil dari keputusan tersebut. Kepentingan mendasar dari pengambilan keputusan ini ditunjukkan dengan adanya pembahasan khusus tentang hal ini dalam berbagai disiplin ilmu.

2. Peran pemimpin dalam mengendalikan konflik

Dalam kehidupan berorganisasi, konflik antara pemimpin dan anggota yang dipimpinnya atau antara kelompok dengan anggota lainnya bisa terjadi. Konflik tidak bisa dihindari tetapi dapat dikendalikan. Oleh karena itu, pengendalian konflik merupakan salah satu tugas pemimpin dalam kepemimpinannya. Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari bagaimana ia mampu mengendalikan dan mengelola konflik.

3. Peran pemimpin dalam membangun tim

Peranan pemimpin dalam membangun tim adalah sebagai berikut :

- a. Memperlihatkan gaya pribadi
- b. Proaktif dalam sebagian hubungan
- c. Mengilhami kerja tim
- d. Memberikan dukungan timbale balik
- e. Membuat orang terlibat dan terikat
- f. Memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi

- g. Mencari orang yang ingin unggul dan dapat bekerja secara konstruktif
- h. Mendorong dan memudahkan anggota untuk bekerja
- i. Mengakui prestasi anggota tim
- j. Berusaha mempertahankan komitmen
- k. Menempatkan nilai yang tinggi pada kerja tim.

Selain itu, ada juga peranan pemimpin dalam tim menurut kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah sebagai berikut :

- a. Menstruktur proses
- b. Menstimulasi komunikasi
- c. Menjernihkan komunikasi
- d. Meringkas
- e. Menguji consensus
- f. Kewajiban Pemimpin

4. Kewajiban Pimpinan

Setiap pimpinan memiliki peran dan fungsinya sendiri dalam suatu struktur organisasi. Peran dan fungsi tersebut adalah suatu tanggung jawab dan kewajiban yang harus dijalankan dan dilakukan pimpinan dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinannya dalam suatu kelompok/organisasi yang dipinpinnya. Setiap perusahaan memiliki prosedur-prosedur kepemimpinannya masing-masing. Adapun kewajiban pemimpin/pimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas terwujudnya penerapan pedoman perilaku dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan yang menyadarkan atas tugas dan tanggung jawabnya.

- b. Mendorong terbangunnya perilaku etis dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapai kinerja individu dan kinerja perusahaan yang terbaik.
- c. Mencegah terjadinya masalah kepatuhan
 - 1. Sosialisasikan kebijakan yang berlaku
 - 2. Sediakan fasilitas informasi untuk memahami semua kebijakan yang berlaku
- d. Mendeteksi permasalahan
 - 1. Mengembangkan sistem pengaduan yang efektif
 - 2. Mengontrol secara berkala untuk menimbulkan pelanggaran.

3. Persepsi Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Persepsi Gaya Kepemimpinan

Individu berperilaku dalam suatu cara tertentu yang didasarkan tidak pada cara lingkungan luar yang sebenarnya, tetapi lebih pada apa yang mereka lihat atau yakin. Bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat persepsi dari individu tersebut.

Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka (Robbins, 2003). Lebih lanjut Thoha (2006) menyatakan bahwa persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan yang menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya.

Walgito (2004) menyatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau disebut juga proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan selanjutnya merupakan proses persepsi. Lebih lanjut Walgito (2004) mengungkapkan bahwa stimulus yang di indera itu kemudian oleh individu diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang di indera itu.

Gibson (2004) menjelaskan bahwa persepsi diartikan sebagai proses pemberian arti terhadap lingkungan sekitarnya oleh individu, karena pemberian arti bagi setiap individu menyebabkan individu dapat melihat sesuatu hal yang sama tetapi melakukan tindakan yang berbeda. Persepsi juga bersifat individual sehingga masing-masing individu akan mempunyai persepsi yang berbeda terhadap hal yang sama, karena individu sendiri yang mengkaitkan lingkungan dan mempengaruhi perilaku individu terhadap stimulus yang diterimanya. Hal senada juga diungkapkan Walgito (2004) yang menyatakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian, pengintegrasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu.

2. Aspek-aspek persepsi gaya kepemimpinan

Aspek-aspek gaya kepemimpinan organisasi terhadap kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Walgito (2004) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Aspek-aspek tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Aspek kognitif

Aspek kognitif merupakan komponen sikap yang berisi kepercayaan individu terhadap objek sikap. Kepercayaan itu muncul karena adanya suatu bentuk yang telah terpolakan dalam pikiran individu. Kepercayaan itu juga datang dari apa yang pernah individu lihat dan ketahui sehingga membentuk suatu ide atau gagasan tentang karakteristik objek. Kepercayaan ini dapat menjadi dasar pengetahuan bagi individu tentang suatu objek dan kepercayaan ini menyederhanakan fenomena dan konsep yang dilihat dan yang ditemui. Perlu juga dikemukakan bahwa kepercayaan tidak selamanya akurat, karena kepercayaan itu muncul juga disebabkan oleh kurangnya informasi tentang objek.

b. Aspek Afektif

Aspek afektif ini menyangkut kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus sehingga stimulus tersebut disadari. Aspek afektif merupakan pesan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi, berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap objek yang dipersepsi.

c. Aspek Konatif

Aspek konatif menunjukkan bagaimana perilaku dan kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri individu berkaitan dengan objek sikap yang dihadapi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Komponen konatif meliputi perilaku yang tidak hanya dilihat secara langsung, tetapi meliputi pula bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang

berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi.

Untuk mengukur gaya kepemimpinan dapat dilakukan melalui: Mas'ud (2004)

1. Gaya partisipatif

Dimana pemimpin memperlakukan anak buah seperti *partner* yang setara dan menerima aspirasinya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang melihat ciri-ciri:

- a. Sering berkonsultasi dengan anak buah
- b. Membiarkan anak buah menyelesaikan masalah secara bersama
- c. Bercampur secara bebas dengan anak buah
- d. Memperlakukan anak buah secara sama satu sama lain.
- e. Membuat anak buah merasa bebas
- f. Bergaul secara informal dengan anak buah

2. Gaya pengasuh atau *Nurturant style*, adalah gaya kepemimpinan yang menyukai anak buah yang bekerja keras atau berprestasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki ciri sebagai berikut :

- a. Memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan anak buah, bagi mereka yang bekerja keras. Senang membimbing dan mengarahkan anak buah yang suka bekerja keras.
- b. Bersikap baik terhadap anak buah yang bekerja dengan tulus.
- c. Memberikan bantuan kepada mereka yang bekerja keras

- d. Memberikan bantuan kepada mereka yang bekerja keras
 - e. Memuji dan menghargai mereka yang bekerja tepat waktu
 - f. Merasa senang ketika mengetahui anak buah yang mau belajar
 - g. Memperlakukan anak buah seperti adik
 - h. Membantu anak buah sekalipun bukan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Gaya otoriter atau *Authoritarian style*, adalah pemimpin yang memiliki ciri kepemimpinan sebagai berikut:
- a. Menyimpan informasi paling untuk diri sendiri
 - b. Berperilaku seakan-akan kekuasaan dan prestise penting bagi kepatuhan anakbuah
 - c. Berpikir tidak semua karyawan mempunyai kemampuan untuk menjadi pelaksana pekerja secara mandiri
 - d. Selalu merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat
 - e. Mengawasi apa yang dilakukan oleh anak buah
 - f. Tidak mentolerir campur tangan apapun dari anak buah
 - g. Jika tidak waspada, banyak orang yang ingin menjatuhkan atau menghambat
 - h. Menuntut anak buah melakukan apa yang ingin dia lakukan
4. Gaya birokratis atau *Bureaucratic style*, merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri pemimpin yang:
- a. Menyerahkan pengambilan keputusan besar ditangan atasan
 - b. Menjaga hubungan impersonal (memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan anak buah
 - c. Bertindak sesuai dengan peraturan organisasi

- d. Mengharapkan anak buah untuk mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan mereka
 - e. Lebih menyukai prosedur yang rinci untuk melakukan suatu pekerjaan
 - f. Mengutamakan orang yang memiliki wewenang (pemegang jabatan tertentu) dalam mengambil keputusan
5. Gaya berorientasi tugas atau *Task-Oriented Style*, merupakan gaya kepemimpinan dengan ciri sebagai berikut:
- a. Bekerja keras sekali dalam kondisi tidak nyaman
 - b. Memperbaharui pengetahuan berkaitan pekerjaan
 - c. Sangat disiplin dalam melaksanakan pekerja
 - d. Sangat tidak suka kepada anak buah yang datang terlambat
 - e. Menuntut anak buah memprioritaskan pelaksanaan tugas dari pada urusan yang lain

Dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan, akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Menurut Rivai (2004) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2003) adalah perilaku atau cara yang di pilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap

dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Beberapa Gaya Kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Pada gaya kepemimpinan *Laissed faire* ini sang pemimpin hanya menggunakan sedikit kekuasaan dan memberikan banyak kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kegiatan, mengharapkan anak buah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Thoah (2006) teori *path-goal* berusaha menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja, motivasi, kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori ini memasukkan empat gaya kepemimpinan

- a. Gaya kepemimpinan derektif, gaya ini sama dengan gaya kepemimpinan otokratif dari lippit dan white. Bawahan tahu apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pimpinan. Dalam model ini tidak ada partisipasi bawahan
- b. Gaya kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*). Keppemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian, kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
- c. Gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
- d. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, kepemimpinan yang menetapkan serangkaian tujuan yang menentang para bawahannya untuk berpartisipasi, mencari perbaikan kinerja, menekankan kinerja yang luar biasa, dan memperlihatkan keyakinan bahwa bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

4. Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja merupakan suasana yang yang terdapat dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi sikap mental individu atau kelompok di dalamnya yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Kowles (2005) mengatakan bahwa semangat kerja akan muncul dan akan tumbuh bersamaan dengan kepuasan kerja para pekerja di dalam menjalankan pekerjaannya termasuk di dalamnya kepuasan dalam hubungan-hubungan antara bawahan mereka

dengan atasan atau pemimpin perusahaan yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

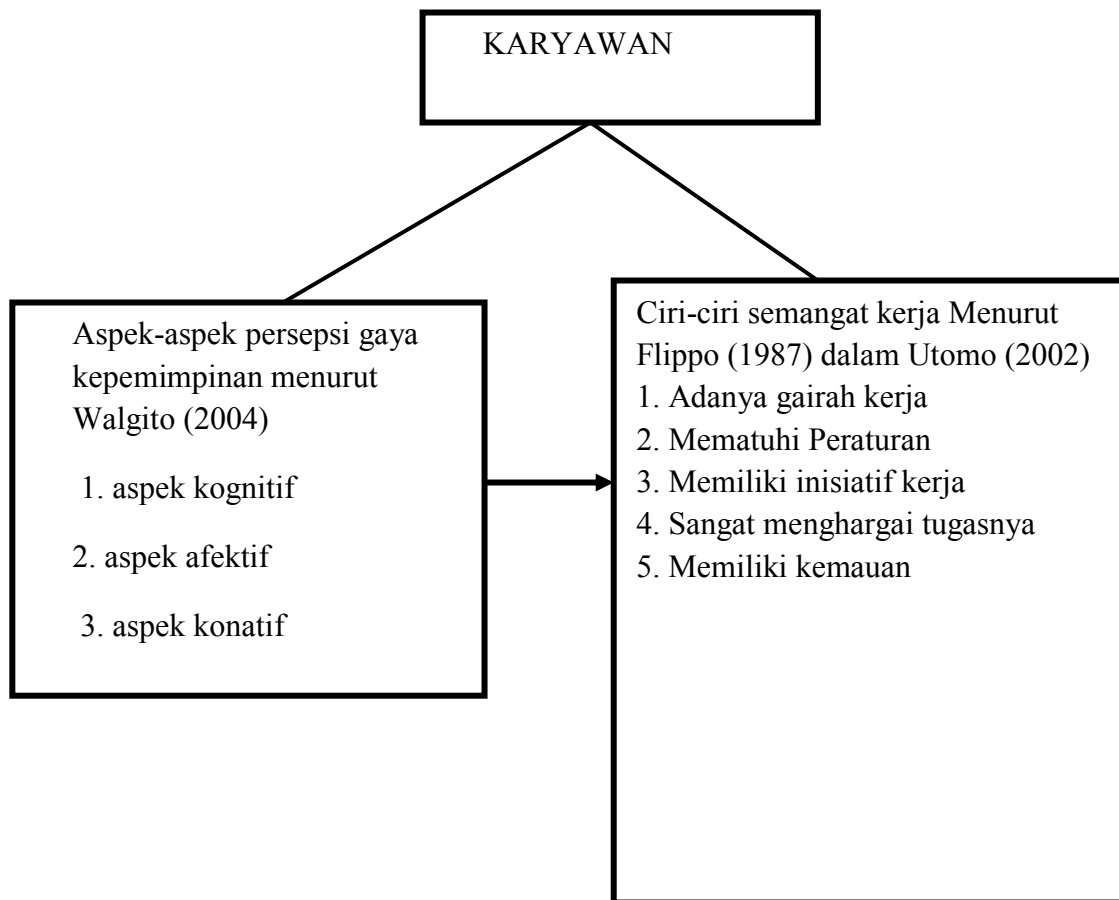
Salah satu faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Menurut Bum (1986) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: faktor pemimpin yaitu pemimpin yang menyenangkan (pemimpin yang dapat berhubungan dengan bawahannya, dapat memimpin bawahannya dengan baik). Menurut Anoraga (2002) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain.

Penelitian ini dilakukan oleh Nurmawilis (2008) memberikan hasil bahwa seorang pemimpin yang ditentukan dari kepemimpinannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Selain itu kepemimpinan dalam dalam suatu organisasi juga disesuaikan dengan situasi dan kondisi orang-orang yang dipimpinnya. Indikasi naik turunnya semangat kerja pada bawahan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tinggi atau rendahnya tingkat absensi dan perpindahan karyawan.

Suatu gaya kepemimpinan mampu mengubah semangat kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi akan mampu meningkatkan semangat kerja para bawahan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan diharapkan mampu menggairahkan, membangkitkan semangat para pengikut untuk mencapai tujuan kelompok. Sebaliknya jika dalam gaya kepemimpinan pemimpin tidak mampu memberikan ciri-ciri seorang pemimpin seperti di atas maka semangat kerja para bawahan dapat menurun. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja bawahan akan semakin tinggi jika atasan mempunyai sikap positif

terhadap bawahan, sebaliknya jika atasan mewujudkan sikap yang negatif maka semangat kerja bawahan dapat menurun.

5. Kerangka Konseptual



6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang dirumuskan : “Ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan”. Dengan asumsi bahwa semakin positif persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula semangat kerja.

Begitu sebaliknya semakin negatif gaya kepemimpinan maka semakin rendah pula semangat kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan setiap langkah penelitian mulai dari persiapan sampai dengan melaksanakan penelitian, sehubungan dengan hal ini penelitian membagi bab ini menjadi empat bagian yaitu: (A) Orientasi Kancan Penelitian, (B) Persiapan Penelitian, (C) Pelaksanaan Penelitian, (D) Analisa dan Hasil Penelitian, (E) Pembahasan.

A. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Putera Persada Jaya Medan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 8 Kel. Sei Sikambing CLL. Kecamatan Helvetia bergerak dibidang PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Tbk lebih serius dengan menghadirkan Perwakilan kantor cabang di Kabupaten Deli serdang. Kantor PLN Deli serdang melayani wilayah kecamatan Sunggal, Pancur Batu, Kotalimbaru, Deli Tua, Namorambe, Sibolangit, Biru Biru, Patumbak, Tanjung Morawa, Sinembah Tanjung Muda Hilir, Percut Sei Tuan, Batang kuis, Labuhan Deli, Hamparan Perak.

B. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan penelitian yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut perizinan dari tempat penelitian untuk melaksanakan penelitian. Selanjutnya persiapan alat ukur yang dipersiapkan adalah skala semangat kerja dan skala kepemimpinan.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian.

Selanjutnya setelah ada persetujuan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, peneliti mengunjungi pimpinan PT. Putera Persada Jaya untuk terlebih dahulu meminta izin dan menjelaskan tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti, dengan maksud agar peneliti mendapat izin untuk melakukan penelitian pada karyawan-karyawan tersebut.

Setelah peneliti mendapat izin dari pimpinan PT. Putera Persada Jaya, maka peneliti melaksanakan penelitian dengan membagikan angket kepada seluruh karyawan yaitu berjumlah 80 orang untuk mendapat angket yang diberikan peneliti.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang nantinya digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Semangat Kerja dan Skala Kepemimpinan.

a. Skala Semangat Kerja

Alat ukur semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri-ciri semangat kerja menurut Flippo (1987) yaitu adanya gairah kerja, mematuhi peraturan, memiliki inisiatif kerja, semangat menghargai tugasnya, dan memiliki kemauan kerja sama.

Skala yang digunakan, disusun berdasarkan Skala likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pertanyaan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*Unfavorable*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan *favorable* adalah sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju

(STS) nilai 1. Dan untuk item berbentuk *Unfavorabel* adalah : Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak Setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Berikut rancangan aitem-aitem yang tersusun dalam blue print

Tabel 1. Distribusi Skala Semangat Kerja sebelum uji coba

No	Ciri-ciri	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Adanya gairah kerja	1,2,5,6	3,4,7,8	8
2.	Mematuhi Peraturan	9,10,13,14	11,12,15,16	8
3.	Memiliki Semangat Kerja	17,18,21,22	19,20,23,24	8
4.	Sangat menghargai tugasnya	25,26,29,30	27,28,31,32	8
5.	Memiliki kemauan kerja	33,34,37,38	35,36,39,40	8
	Jumlah			40

Skor total di peroleh dengan cara menjumlahkan skor subjek pada masing-masing aitem yang akan digunakan dalam analisis statistic. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula semangat kerja subjek. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula semangat kerja subjek. Tidak disertakan alternatif jawaban netral/tengah pada skala ini, dimasukkan agar subjek tidak memiliki kecenderungan memilih jawaban netral/tengah.

b. Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan

Alat ukur Aspek-aspek persepsi gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan persepsi menurut Walgito (2004) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, aspek konatif.

Skala yang digunakan, disusun berdasarkan Skala likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pertanyaan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*Unfavorable*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan *favorable* adalah sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Dan untuk item berbentuk *Unfavorabel* adalah : Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak Setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Berikut rancangan aitem-aitem yang tersusun dalam blue print

Tabel 2. Distribusi Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan sebelum uji coba

No	Ciri-ciri	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Kognitif	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2.	Afektif	9,10,11,12,13	14,15,16,17,18	10
3.	Konatif	19,20,21,22,23	24,25,26,27,28	10

3. Uji coba alat ukur dan pelaksanaan penelitian

Sistem yang dilakukan dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan try out terpakai, dimana data yang dipakai pada saat uji coba sekaligus menjadi data penelitian dan

sampel yang digunakan pada saat uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian. Dengan demikian dimulainya pelaksanaan uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian. Dengan demikian dimulainya pelaksanaan uji coba ini juga bersamaan dengan dimulainya penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal (21 April 2018 s/d 28 April 2018) yang bertempat di Gatot Subroto No. 8 Kel.Sei Sikambing CLL. Kecamatan Helvetia dengan memberi dua skala pada sampel yaitu skala semangat kerja dengan persepsi gaya kepemimpinan yang disebarkan kepada 80 karyawan. Sebelum skala di sebar, peneliti lebih dahulu memperkenalkan diri, menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberikan penjelasan mengenai tata cara pengisian skala. Untuk mengisi skala peneliti tidak ada batasan waktu. Setelah selesai kemudian skala dikumpulkan dan diperiksa oleh peneliti.

Setelah skala terkumpul, selanjutnya dilakukan penelitian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarannya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap pernyataan di pindahkan ke *windows excel*. Dan pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program Komputer yaitu *SPSS versi 16,0 windows*.

Tabel 3. Distribusi penyebaran butir-butir Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan setelah uji coba

Aspek	Favorable		Unfavorable	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Kognitif	1,3	2,4	5,7,8	6
Afektif	9,10,11	12,13	14,15,16	17,18

Konatif	19,21,22,23	20	24,23	25,26,27
Jumlah	9	5	8	6

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui skala persepsi gaya kepemimpinandari 28 aitem, terdapat 11 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 2, 4, 6, 12, 13, 17, 18, 20, 25, 26, 27. Dan 17 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.323$ sampai $r_{bt} = 0.821$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *CronbachAlpha* 0.815, yang berarti skala persepsi gaya kepemimpinan tergolong reliabel.

Tabel 4. Distribusi penyebaran butir-butir Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan sesudah coba

Aspek	Favorable		Unfavorable	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Adanya gairah kerja	5	1,2,6	3,4,7,8	-
Mematuhi Peraturan	9,10,13,14	-	15,16	11,12
Memiliki Semangat Kerja	17,21	18,22	20,23,24	19
Sangat menghargai tugasnya	25,26,29	30	27,31	28,32
Memiliki kemauan kerja	38	33,34,37	36	35,39,40
Jumlah	11	9	12	8

Sedangkan skala semangat kerja dari 40 aitem, terdapat 17 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 1, 2, 4, 6,

11, 12, 18, 19, 22, 28, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 39, 40. Dan 23 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.305$ sampai $r_{bt} = 0.789$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *CronbachAlpha* 0.841, yang berarti skala semangat kerja tergolong reliable.

C. UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa persepsi gaya kepemimpinan dan semangat kerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan dan semangat kerja yang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel 5

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Persepsi Gaya Kepemimpinan	51.84	7.025	1.319	0.062	Normal

Semangat Kerja	68.64	9.008	1.168	0.130	Normal
----------------	-------	-------	-------	-------	--------

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

2. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah persepsi gaya kepemimpinan dapat menerangkan timbulnya semangat kerja, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (semangat kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (persepsi gaya kepemimpinan).

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (persepsi gaya kepemimpinan) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (semangat kerja).

Sebagai kriterianya, apabila $p \text{ beda} < 0.05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6

Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F	p	Keterangan
X – Y	566.871	0.000	Linier

Keterangan :

X = Persepsi gaya kepemimpinan

Y = Semangat kerja

F = Koefisien linieritas

p = Signifikansi

D. Hasil penelitian

1. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, dimana $r_{xy} = 0,938$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin positif persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,879$. Ini menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap semangat kerja sebesar 87,9%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel 7

Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket

X – Y	0.938	0.879	0.000	87,9%	Signifikan
-------	-------	-------	-------	-------	------------

Keterangan :

X = Persepsi gaya kepemimpinan

Y = Semangat kerja

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Signifikansi

2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 17 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(17 \times 1) + (17 \times 4)\} : 2 = 42.5$. Kemudian untuk variabel semangat kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 23 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(23 \times 1) + (23 \times 4)\} : 2 = 57.5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel persepsi gaya kepemimpinan adalah 51.84, sedangkan untuk variabel semangat kerja, mean empiriknya adalah 68.64.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi persepsi gaya kepemimpinan dan semangat kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan bilangan SD nya adalah 7.025, sedangkan untuk variabel semangat kerja bilangan SD adalah 9.008.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka persepsi gaya kepemimpinan tergolong positif/tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka persepsi gaya kepemimpinan tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka persepsi gaya kepemimpinan tergolong negatif/rendah/kurang baik.

Selanjutnya untuk variabel semangat kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka semangat kerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka semangat kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata

empirik berada dibawahnya maka semangat kerja tergolong rendah/kurang baik. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8

Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Persepsi Gaya Kepemimpinan	7.025	42.5	51.84	Tinggi
Semangat Kerja	9.008	57.5	68.64	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan mean empiric), maka dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki persepsi gaya kepemimpinan yang tinggi dan semangat kerja juga tergolong tinggi.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui skala persepsi gaya kepemimpinan dari 28 aitem, terdapat 11 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) < 0,3; yaitu aitem nomor 2, 4, 6, 12, 13, 17, 18, 20, 25, 26, 27. Dan 17 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda

$r_{xy}) \geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.323$ sampai $r_{bt} = 0.821$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *CronbachAlpha* 0.815, yang berarti skala persepsi gaya kepemimpinan tergolong reliabel.

Hasil uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa persepsi gaya kepemimpinan dan semangat kerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan dan semangat kerja yang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Hasil uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (persepsi gaya kepemimpinan) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (semangat kerja). Sebagai kriterianya, apabila $p \text{ beda} < 0.05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear.

Hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, dimana $r_{xy} = 0,938$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin positif persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja dinyatakan diterima.

Hasil analisis diatas dapat ditelusuri dengan anggapan bahwa persepsi gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Sedangkan menurut

Danim (2004) faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesadaran akan tujuan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis, kepemimpinan yang menyenangkan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan dan kepribadian.

Aspek-aspek gaya kepemimpinan organisasi terhadap kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Walgito (2004) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Gaya kepemimpinan ini mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Ketika gaya kepemimpinan terpenuhi atau mendominasi, orang tidak lagi mendapat motivasi dari gaya kepemimpinan tersebut. Selanjutnya orang akan berusaha memenuhi gaya kepemimpinan tingkat berikutnya. Tetapi hendaknya aspek kepemimpinan Walgito tidak dilihat secara kaku dan mutlak. Batas-batas antara tingkatan yang satu dengan yang lainnya terlampau jelas dan lebih menunjukkan saling tumpang tindih. Tidak bisa dipastikan dengan kaku bahwa gaya kepemimpinan aspek kognitif hanya akan muncul ketika adanya suatu bentuk yang terpolakan dalam pikiran individu. Kebanyakan orang dalam masyarakat kita telah mampu memuaskan sebagian besar gaya kepemimpinan dasar mereka kendati belum dalam arti sepenuh-penuhnya. Yang mau ditekankan adalah bahwa begitu satu tingkat gaya kepemimpinan terpuaskan, maka gaya kepemimpinan tersebut tidak lagi akan memiliki pengaruh yang berarti pada motivasi. Penelitian lain oleh Nurmawilis (2008) memberikan hasil bahwa seorang pemimpin yang ditentukan dari kepemimpinannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Selain itu kepemimpinan dalam suatu organisasi juga disesuaikan dengan situasi dan kondisi orang-orang yang dipimpinya. Indikasi

naik turunnya semangat kerja pada bawahan dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tinggi atau rendahnya tingkat absensi dan perpindahan karyawan.

Menurut Walgito (2002) persepsi gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang aktif, karena aspek dalam diri individu seperti pengalaman dan kemampuan berpikir dapat mempengaruhi proses persepsi gaya kepemimpinan tersebut. Keterlibatan dalam seluruh aspek dalam diri individu dalam melakukan pemaknaan menyebabkan stimulus yang sama dapat diartikan berbeda-beda pada individu.

Penilaian individu terhadap organisasinya berdasarkan gaya kepemimpinannya. Ini berarti kecenderungan untuk memunculkan sikap dan perilaku kerja tertentu didasarkan pada pandangannya, terlepas bagaimana keadaan organisasi sebenarnya Robbins (2003). Gibson (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap organisasi merupakan serangkaian yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi serta berpengaruh besar terhadap munculnya perilaku kerja tertentu terhadap organisasi.

Hasil hipotetik Untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 17 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(17 \times 1) + (17 \times 4)\} : 2 = 42.5$. Kemudian untuk variabel semangat kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 23 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(23 \times 1) + (23 \times 4)\} : 2 = 57.5$. Sedangkan mean empirik seperti yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel persepsi gaya kepemimpinan adalah 51.84, sedangkan untuk variabel semangat kerja, mean empiriknya adalah 68.64.

Dalam upaya mengetahui kondisi persepsi gaya kepemimpinan dan semangat kerja, maka

perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan bilangan SD nya adalah 7.025. Dalam penelitian ini yakni diketahui persepsi gaya kepemimpinan baik. Hasil ini diketahui dengan melihat perbandingan nilai rata-rata empirik dengan nilai rata-rata hipotetik dan selisih kedua nilai rata-rata tersebut melebihi bilangan SD.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kenyataan yang terlihat semangat kerja pada fenomena tergolong rendah, namun pada hasil penelitian semangat karyawan tergolong tinggi. Adapun faktor penyebab yaitu peneliti hanya melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan saja sehingga mereka hanya sebagai perwakilan untuk menjawab fenomena yang ada.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, dimana $r_{xy} = 0,938$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin positif persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,879$. Ini menunjukkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap semangat kerja sebesar 87,9%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.
3. Untuk variabel persepsi gaya kepemimpinan bilangan SD nya adalah 7.025, sedangkan untuk variabel semangat kerja bilangan SD adalah 9.008. Bahwa diketahui untuk variabel semangat kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik,

dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka semangat kerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka semangat kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka semangat kerja tergolong rendah/kurang baik.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang dibuat, maka hal-hal yang dibuat dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Subjek

Sejalan dengan hasil penelitian ini diharapkan kepada semua karyawan agar tetap menjaga semangat kerjanya dan saling memberi pujian dan dukungan untuk meningkatkan semangat kerja masing-masing karyawan.

2. Bagi PT. Putera Persada Jaya

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan tergolong tinggi, maka disarankan kepada pihak perusahaan PT;K.Putera Persada Jaya agar mempertahankan dan mengembangkan semangat kerja karyawan yang sudah ada sekarang ini agar menjadi lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Dengan adanya pemimpin yang terampil maka akan diperoleh hasil yang optimal dan dapat menimbulkan semangat tersendiri bagi karyawan tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian untuk meneliti faktor-faktor yang lain yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan tersebut

antara lain adalah faktor-faktor Gaji yang cukup, perlu memperhatikan Suasana santai, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai. Dalam mengadakan penelitian selanjutnya agar memperhatikan jumlah aitem-aitem agar lebih di acak dengan tujuan agar subjek tidak mengetahui apa yang ingin kita teliti, dan supaya subjek yang diteliti tidak merasa jauh.

Daftar Pustaka

- Ahmad T, 2002. *Pemahaman praktis Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Bandar Maju
- Anoroga, P dan Suyati, S. 2004. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Dunia Pustaka Jaya.
- Anoraga P, 2014. “*Psikologi Kerja*”. Cetakan Kedua. Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto S, 2002. *Prosedur penelitian*. Jakarta, Bina Aksara.
- As’ad M. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Denim, Sudarman. 2004. “*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*” Jakarta P; Penerbit Rineka Cipta
- Flippo. 2004. *Management Personalia*. Jilid 1. Edisi keenam. Penerjemah Moh . Masud. JakartaErlangga.
- Finlay dkk, 1954, “*Manajemen SDM*”, Dr. Mutiara S. Panggabean, ME., Cetakan Kedua, Agustus, 2004, Hal 21.
- Maslow, A. H. 2002. *Motivasi dan Kepribadian. Seri Manejemen*. No. 104 . Jakarta : Gramedia.
- Mas’ud, Fuad,2004. *Survai Diagnosisi Organisasional, Konsep dan Aplikasi Semarang*: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Mengapa Perlu Pensiun Mungkin”, 25 mei 2007, internet website <http://www.google.co.id>.
- Moekijat. 2002. *Manejemen Tenaga Kerja dan Hubungan kerja*. Bandung : Penerbit CV. Pionir Jaya.
- Nawani dkk, 2001. “*Administrasi Personil Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*”, CetakanPertama, Jakarta : Penerbit Cv Haji Masugung.
- Nitisemito, Alex S. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, cetakan Sembilan. EdisiKetiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal,2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Tampubolon, Manahan P, 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, cetakan pertama. Bandung PT. Gunung Agung.
- Schneiders, P. S. 2004. *Personnel Adjustment and Mental Health New York* : Holt Rineheart and Winston.
- S.Hall, Calvin dan Lindzey, Gardner. 2000. *Psikologi kepribadian 2, Teori-teori Holistik (Organismin-fenomenologis)*. Yogyakarta. Penerbit kanisius.
- Sugyono, Susanto Agus, 2015. “ *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*”, Cetakan pertama. Bandung Penerbit ALFABETA, cv
- Yulk,G.(1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia dari Learship inorganitations.Jakarta: Prehallindo.
- Zainum. 2005. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT.Bintang Jaya
- Zainum, Buchari. 2004. “*Manajemen dan Motivasi*”, Edisi Revisi. Jakarta Penerbit Balai Aksara

LAMPIRAN A
A. 1. SKALA SEMANGAT KERJA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya :

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Jenis kelamin : _____

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Check List pada kotak jawaban yang telah disediakan. Dengan kategori pilihan sebagai berikut :

- SS = Apabila anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan tersebut
- S = Apabila anda SETUJU dengan pernyataan tersebut
- TS = Apabila anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut
- STS = Apabila anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Kepala saya sakit ketika bangun tidur			✓	

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara/i Setuju dengan pernyataan tersebut.

Selamat mengerjakan

Skala Semangat kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berpikir dan berusaha bagaimana pekerjaan saya bisa saya selesaikan dengan baik				
2	Rekan kerja berpendapat, saya sering membuat suasana kerja lebih menarik				
3	Saya merasa datar tentang bagaimana saya bekerja setiap harinya				
4	Saya paling sulit untuk membuat suasana kerja yang lebih menarik dari sebelumnya				
5	Saya merasa gembira dengan pekerjaan yang saya lakukan				
6	Saya akan menerima pekerjaan yang dipekerjakan kepada saya dengan senang hati				
7	Saya merasa bosan dengan setiap pekerjaan saya				
8	Setiap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya membuat saya merasa terbebani				
9	Saya termasuk orang yang disiplin dikantor tempat saya bekerja				
10	Saya selalu tepat waktu baik dalam kehadiran maupun menyerahkan laporan				
11	Saya tidak senang dengan aturan yang ada dikantor				
12	Saya sering terlambat ke kantor dalam seminggu				
13	Saya akan bertanggung jawab dengan kesalahan yang saya perbuat apapun resikonya				
14	Saya akan selalu menyelesaikan setiap tugas yang dipercayakan kepada saya				

15	Saya menghindari jika di tanya tentang pekerjaan saya				
16	Saya merasa terbebani dengan setiap pekerjaan yang di percayakan kepada saya				
17	Saya langsung menyerahkan hasil kerjaan kepada atasan				
18	Saya sadar akan semua tugas yang dipercayakan kepada saya dan tidak pernah mengabaikannya				
19	Sebelum atasan saya meminta hasil pekerjaan saya, maka saya tidak akan menyerahkannya				
20	Saya kurang peduli dengan setiap tugas tugas saya				
21	Saya langsung mengambil suatu keputusan untuk kebaikan bersama				
22	Selagi saya mampu mengerjakan suatu tugass maka saya tidak akan menunggu yang lain				
23	Saya selalu menunggu keputusan yang ditetapkan atasan				
24	Walaupun saya bisa mengerjakannya sendiri tetapi saya akan menunggu perintah terlebih dahulu				
25	Saya membuat jadwal untuk menyelesaikan tugas agar lebih fokus untuk mengerjakannya				
26	Saya tekun dan serius dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya				
27	Saya tidak pernah berkomitmen untuk setiap tugas yang diberikan kepada saya				
28	Saya merasa santai dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya				
29	Saya tidak akan mengerjakan aktivitas lain disaat jam kerja				
30	Saya akan membatasi pembicaraan dengan teman ketika dalam bekerja				
31	Saya selalu membuka Hand Phone secara sembunyi pada saat bekerja				
32	Saya selalu tertarik dengan setiap topik pembicaraan yang dimulai teman saya sekalipun dalam bekerja				
33	Saya senang berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan yang belum saya mengerti				
34	Dengan bertukar pikiran membuat saya lebih semangat dalam bekerja				
35	Saya merasa bahwa teman kerja saya tidak bisa diajak bertukar pikiran				
36	Saya tidak perlu minta pendapat rekan kerja terhadap pekerjaan yang belum saya pahaami				

37	Saya dengan rekan kerja sering berbagi tugas agar hasil pekerjaan lebih cepat selesai				
38	Saya mengenal dengan baik kepada seluruh anggota tim kerja saya				
39	Saya tidak suka menyelesaikan pekerjaan dibantu oleh rekan kerja				
40	Bekerja sama dengan tim adalah hal yang paling tidak saya sukai				

A.2. SKALA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya :

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Jenis kelamin : _____

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Check List pada kotak jawaban yang telah disediakan. Dengan kategori pilihan sebagai berikut :

SS = Apabila anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan tersebut

S = Apabila anda SETUJU dengan pernyataan tersebut

TS = Apabila anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

STS = Apabila anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya baik dan selalu menjaga hubungan dengan timnya			✓	

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara/i Setuju dengan pernyataan tersebut.

Selamat mengerjakan

Skala Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya sering berkonsultasi dengan bawahan berkaitan dengan pekerjaan				
2	Saya senang bila atasan saya berinteraksi secara bebas dengan bawahan				
3	Atasan saya membuat saya dan teman-teman bebas untuk berpendapat walaupun tidak sependapat dengan atasan				
4	Membiarkan bawahan menyelesaikan masalah secara bersama bukanlah hal yang baik				
5	Saya tidak menyukai bila atasan saya memperlakukan saya sama seperti teman yang lain				
6	Berinteraksi secara informal dengan bawahan bukanlah hal yang seharusnya dilakukan atasan				
7	Atasan saya bersikap baik dan memberikan bantuan kepada bawahan yang bekerja dengan tulus dan dan pekerja keras				
8	Atasan saya merasa senang ketika mengetahui bawahan yang mau belajar				
9	Atasan saya memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan saya dan teman-teman yang suka bekerja keras				
10	Atasan saya tidak pernah membantu bawahan apalagi yang tidak masalah yang berkaitan dengan pekerjaan				
11	Atasan saya tidak suka memuji dan tidak menghargai bawahan yang bekerja tepat waktu				
12	Senang membimbing dan mengarahkan bawahan yang suka bekerja keras bukanlah sifat dari atasan saya				
13	Atasan saya selalu menuntut bawahan melakukan apa yang dia inginkan				
14	Atasan saya selalu merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang dianggapnya tepat				
15	Atasan saya mengawasi apa yang dilakukan oleh bawahan				

16	Atasan saya selalu menyimpan informasi penting untuk dirinya sendiri, sehingga bawahan tidak berkembang				
17	Atasan saya tidak berpikir tidak semua bawahan mempunyai kemampuan untuk menjadi pelaksana pekerja secara mandiri				
18	Atasan saya tidak mentolerir campur tangan apapun dari bawahannya				
19	Atasan saya menjaga hubungan impersonal (memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan bawahan				
20	Atasan saya mengharapkan bawahan untuk mematuhi peraturan berkaitan dengan pekerjaan mereka				
21	Atasan saya lebih menyukai prosedur yang rinci untuk melakukan suatu pekerjaan				
22	Perusahaan tidak menyerahkan pengambilan keputusan besar larangan atasan				
23	Atasan saya tidak bertindak sesuai dengan peraturan organisasi				
24	Atasan saya tidak mengutamakan orang yang memiliki wewenang (pemegang, jabatan tertentu) dalam mengambil keputusan				
25	Atasan saya bekerja keras sekali walaupun dalam kondisi yang tidak nyaman				
26	Atasan saya selalu memperbaharui pengetahuannya berkaitan dengan pekerjaan				
27	Atasan yang menuntut bawahan memprioritaskan pelaksanaan tugas dari pada urusan yang lain				
28	Atasan saya sangat tidak disiplin dalam dalam melaksanakan pekerjaan				

Lampiran B
Data Hasil Penelitian

LampiranC
Uji Validitas dan Uji Reabilitas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008  
VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026  
VAR00027
```

```
VAR00028
```

```
/SCALE('Persepsi Gaya Kepemimpinan') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		26-Apr-2018 16:48:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80

	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 /SCALE('Persepsi Gaya Kepemimpinan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.</pre>
Resources	Processor Time	00 00:00:00.016
	Elapsed Time	00 00:00:00.016

[DataSet0]

Scale: Persepsi Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.45	59.516	.376	.809
VAR00002	80.49	65.291	-.271	.828
VAR00003	80.60	55.281	.821	.792
VAR00004	81.70	62.365	.075	.818
VAR00005	80.46	57.771	.558	.802

VAR00006	80.44	63.540	-.069	.824
VAR00007	80.80	59.605	.426	.808
VAR00008	80.61	59.126	.367	.809
VAR00009	80.68	57.589	.601	.801
VAR00010	80.66	58.758	.346	.809
VAR00011	81.49	54.531	.431	.807
VAR00012	80.98	60.987	.143	.818
VAR00013	81.40	60.547	.200	.815
VAR00014	80.90	55.965	.542	.800
VAR00015	81.35	52.408	.534	.800
VAR00016	80.89	60.329	.392	.809
VAR00017	81.39	57.633	.286	.814
VAR00018	80.41	60.321	.200	.816
VAR00019	81.44	54.806	.703	.793
VAR00020	80.76	60.386	.274	.812
VAR00021	80.55	62.580	.323	.821
VAR00022	80.51	58.354	.580	.803
VAR00023	80.61	58.088	.553	.803
VAR00024	80.69	60.142	.387	.809
VAR00025	80.79	62.397	.233	.814
VAR00026	80.60	62.825	.025	.819
VAR00027	80.78	60.328	.286	.812
VAR00028	81.20	56.592	.501	.802

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.84	63.252	7.953	28

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027

VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040

/SCALE('Semangat Kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		26-Apr-2018 16:49:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027</p> <p>VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040</p> <p>/SCALE('Semangat Kerja') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	<p>Processor Time</p> <p>Elapsed Time</p>	<p>00 00:00:00.016</p> <p>00 00:00:00.016</p>

[DataSet1]

Scale: Semangat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	116.54	99.948	.380	.837
VAR00002	116.58	106.298	-.169	.847

VAR00003	116.69	94.800	.789	.827
VAR00004	117.79	104.423	.003	.844
VAR00005	116.55	97.441	.581	.832
VAR00006	116.53	103.772	.041	.844
VAR00007	116.89	99.797	.454	.836
VAR00008	116.70	98.972	.408	.836
VAR00009	116.76	97.221	.623	.831
VAR00010	116.75	98.443	.389	.836
VAR00011	117.58	95.589	.344	.839
VAR00012	117.06	100.920	.212	.841
VAR00013	117.49	102.329	.132	.843
VAR00014	116.99	95.076	.564	.830
VAR00015	117.44	91.768	.495	.832
VAR00016	116.98	100.936	.400	.837
VAR00017	117.48	99.392	.205	.843
VAR00018	116.50	99.747	.290	.839
VAR00019	117.53	93.923	.698	.827
VAR00020	116.85	100.762	.305	.838
VAR00021	116.64	102.588	.128	.843
VAR00022	116.60	98.724	.552	.834
VAR00023	116.70	98.542	.515	.834
VAR00024	116.78	100.328	.434	.836
VAR00025	116.88	103.528	.258	.840
VAR00026	116.69	103.737	.077	.843
VAR00027	116.86	101.209	.272	.839
VAR00028	117.29	96.410	.489	.833
VAR00029	116.85	100.737	.355	.837
VAR00030	116.81	103.192	.110	.842
VAR00031	116.84	98.366	.353	.837

VAR00032	116.88	107.579	-.228	.852
VAR00033	117.33	95.387	.643	.829
VAR00034	116.89	99.645	.338	.837
VAR00035	116.93	95.058	.643	.829
VAR00036	116.79	103.030	.080	.844
VAR00037	116.93	104.425	.008	.844
VAR00038	117.23	94.582	.584	.830
VAR00039	116.89	104.329	.020	.843
VAR00040	116.68	105.539	-.093	.847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
119.93	104.728	10.234	40

Lampiran D

Uji Normalitas

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPART Tests

Notes

Output Created		26-Apr-2018 19:33:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.000
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Gaya Kepemimpinan	80	51.84	7.025	32	68
Semangat Kerja	80	68.64	9.008	43	83

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.84	68.64
	Std. Deviation	7.025	9.008
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.131
	Positive	.147	.128
	Negative	-.147	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.319	1.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062	.130

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.84	68.64
	Std. Deviation	7.025	9.008
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.131
	Positive	.147	.128
	Negative	-.147	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.319	1.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062	.130

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran E

Uji Linearitas

* Curve Estimation.

TSET NEWVAR=NONE.

CURVEFIT

/VARIABLES=y WITH x

/CONSTANT

/MODEL=LINEAR

/PRINT ANOVA

/PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

Output Created		26-Apr-2018 19:35:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		<p>CURVEFIT</p> <p>/VARIABLES=y WITH x</p> <p>/CONSTANT</p> <p>/MODEL=LINEAR</p> <p>/PRINT ANOVA</p> <p>/PLOT FIT.</p>
Resources	Processor Time	00 00:00:00.437
	Elapsed Time	00 00:00:00.329

Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
	Length of Seasonal Period	Unspecified

Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet0]

Model Description

Model Name	MOD_2
Dependent Variable 1	Semangat Kerja
Equation 1	Linear
Independent Variable	Persepsi Gaya Kepemimpinan
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	80
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

Case Processing Summary

	N
Total Cases	80
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables		
	Dependent	Independent	
	Semangat Kerja	Persepsi Gaya Kepemimpinan	
Number of Positive Values	80	80	
Number of Zeros	0	0	
Number of Negative Values	0	0	
Number of Missing Values			
	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Semangat Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.938	.879	.877	3.153

The independent variable is Persepsi Gaya Kepemimpinan.

ANOVA

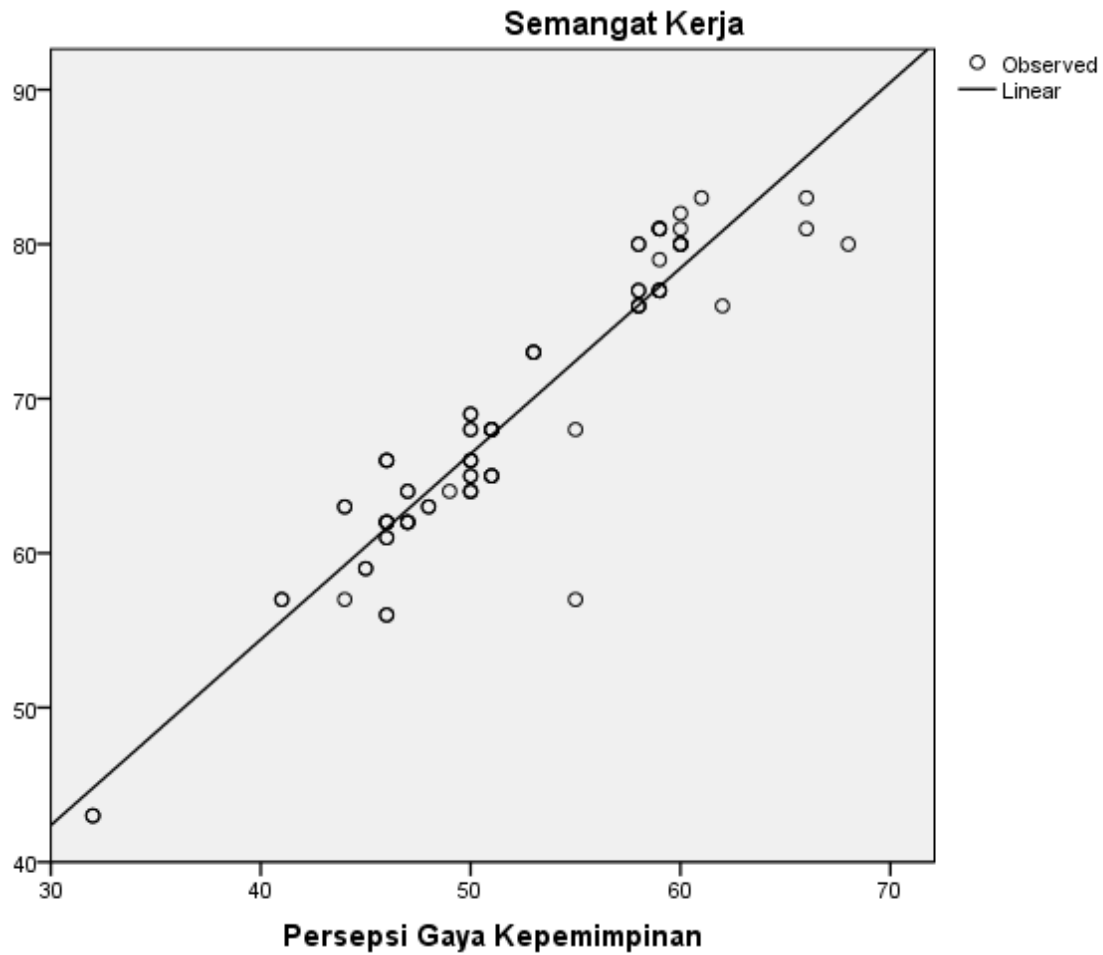
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5635.111	1	5635.111	566.871	.000
Residual	775.376	78	9.941		
Total	6410.487	79			

The independent variable is Persepsi Gaya Kepemimpinan.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
--	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
Persepsi Gaya Kepemimpinan	1.202	.050	.938	23.809	.000
(Constant)	6.318	2.641		2.392	.019



Lampiran F
Uji Hipotesis

CORRELATIONS

/VARIABLES=x y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		26-Apr-2018 19:35:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	80
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.000

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi Gaya Kepemimpinan	51.84	7.025	80
Semangat Kerja	68.64	9.008	80

Correlations

		Persepsi Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja
Persepsi Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Lampiran G
Surat Keterangan Penelitian



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN-SUMATERA UTARA-INDONESIA

- KANTOR PUSAT : JL. LETJEND SUPRAPTO NO. 2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP. : (061) 4154666 - FAX. : (061) 4573117
TELP. : (021) 7231662 - FAX. : (021) 7231663

Nomor : 04.11 / X / 1271 / XI / 2017
Lamp : -
Hal : IZIN RISET S1

Medan, 28 Nopember 2017

Kepada Yth :
DEKAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
JLN.KOLAM NO.1 MEDAN ESTATE
di - MEDAN

Membalas surat Saudara/i nomor 423/FPSI/05.2/XI/2017 tanggal 16 Nopember 2017,
Mahasiswa/Siswa/i PSIKOLOGI/UNIVERSITAS MEDAN AREA atas nama :

No	NAMA	NPM	Program Studi / Judul
1	ROSMI LEDIANA SILABAN	148600353	REKRUTMEN/SELEKSI PENEMPATAN DAN

Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sbb :
Tempat : KANTOR DIREKSI
Bagian / Bidang : 04.11 SUMBER DAYA MANUSIA
Terhitung mulai tgl. : 27 Nopember 2017 s/d 5 Desember 2017

Sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
 - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
 - b. Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali hari Jumat dan Sabtu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

B. M. Setio Baskoro
Kepala Bagian

Tembusan:

- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : rosmiledisilaban76@gmail.com) / (No. HP : 082211973212)

