

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI DEPOT PERTAMINA UNIT
PEMASARAN VII POSO**

Rahimudin Lubaid *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, tanggapan rata-rata karyawan mengenai gaya kepemimpinan otokratis dan semangat kerja dapat dikatakan baik, yaitu masing-masing bernilai 3,81 dan 4,13, dimana kedua nilai tersebut berada pada interval 3,40 - 4,19. Kemudian hasil penelitian berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0,003 atau 0,3 % (0,00-0,199) ini berarti tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah sangat rendah. Lalu tingkat probabilitas sebesar 0,988 lebih besar dari (α) 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai R Square sebesar 0,000 dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi modelnya yaitu $Y = 49,698 - 0,001X$, yang dapat diartikan angka 49,698 menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan otokratis, semangat kerja karyawan sudah sebesar 49,698. Koefisien regresi X sebesar -0,001 menunjukkan apabila gaya kepemimpinan otokratis naik sebesar 1, maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,001. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso.

*) Dosen pada Fakultas Ekonomi UNSIMAR

PENDAHULUAN

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itulah disebut dengan pemimpin.

Mifta Thoha (2006) mengemukakan bahwa sebuah organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang menyatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan pemimpin pada posisi terpenting dalam suatu organisasi. Sementara itu digambarkan pula bahwa pemimpin adalah pengembala dan setiap pengembala akan ditanyakan tentang perilaku pengembalaannya. Ungkapan itu membuktikan bahwa pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung

jawabkan kepemimpinannya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok dan sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau prestasi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan atau organisasi. Hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahan. Karena itu pemimpin dituntut oleh organisasi untuk bisa fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. ([www. jurnalskripsi.com](http://www.jurnalskripsi.com)).

Gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, apakah itu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, atau *laissez faire* (bebas). Begitu pula pada Depot Pertamina yang memegang peranan penting dalam masyarakat, karena berkaitan dengan hajat hidup orang banyak yaitu sebagai tempat menyimpan dan menyalurkan BBM. Keterlambatan waktu yang sedikit saja dalam menyalurkan BBM tersebut dapat menyebabkan kerugian dan keresahan bagi masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia yang bekerja pada instansi ini merupakan orang-orang yang harus memahami dengan baik tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Agar pekerjaan dapat berjalan efektif dan efisien diperlukan seorang pemimpin yang bisa membawahi anggota-anggotanya dengan tepat. Kantor Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso dipimpin oleh seorang kepala depot, dalam istilahnya disebut dengan Operation Head (OH), yang membawahi seluruh karyawan yang ada pada instansi ini. Jumlah karyawan yang dipimpin oleh kepala Depot yaitu sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang, yang terdiri dari 9 (sembilan) orang karyawan tetap (organik), dan 19 (sembilan belas) karyawan kontrak. Adapun bidang pekerjaan pada instansi ini antara lain pengawas penerimaan, penimbunan dan penyaluran (PWS PPP), bagian administrasi keuangan dan umum, bagian layanan jual, bagian administrasi penyaluran, bagian lindungan lingkungan kerja (LK3), bagian perawatan dan pemeliharaan mesin (motoris), bagian tank dipping, bagian keamanan (security), pembabat rumput dan cleaning service.

TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu unsur dalam manajemen adalah *men* (manusia), berkembang menjadi suatu ilmu yaitu manajemen sumber daya manusia (*Men Power Management*). Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia, dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai yaitu: tujuan untuk perkantoran dan untuk pegawai/ karyawan. Dua kepentingan tujuan tersebut tidak bisa dipisahkan dalam kesatuan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedangkan yang lain tidak, maka pendekatan manajemen sumber daya manusia ini dinilai gagal. Pada awalnya, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Mangkunegara (2000) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moekijat (1999) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses untuk mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijaksanaan- kebijaksanaan, prosedur- prosedur, metode- metode, serta program- program yang ada hubungannya dengan individu.

Sedangkan menurut Heidjrachaman dan Husnan (2002) manajemen sumber daa manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Dari definisi- definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap mental yang selalu memunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari yang kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah :

- a. Wawancara (interview) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung sehingga terjadi interaksi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pihak yang diharapkan memberi jawaban.
- b. Daftar pertanyaan (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk diisi.

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso, maka penulis menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria menggunakan Skala Likert, menurut Sugiono (2006: 87) adalah sebagai berikut:

Sangat Sesuai (SS)	=	5
Sesuai (S)	=	4
Kurang Sesuai (KS)	=	3
Tidak Sesuai (TS)	=	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	=	1

Selanjutnya dicari rata-rata tiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut maka terlebih dahulu akan ditentukan intervalnya yang dilakukan dengan rumus menurut Ridwan (203 : 71) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang = nilai tertinggi – nilai terendah

Banyaknya kelas interval = 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah:

$$P = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

1,00	-	1,79	=	Sangat Tidak Baik (STB)
1,80	-	2,59	=	Tidak Baik (TB)
2,60	-	3,39	=	Cukup (C)
3,40	-	4,19	=	Baik (B)
4,20	-	5,00	=	Sangat Baik (SB)

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (semangat kerja karyawan) digunakan rumus Regresi Linier Sederhana (Sugiono, 2006: 204)

$Y = a + bX$

Dimana :

Y = Variabel Semangat Kerja Karyawan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Variabel Gaya Kepemimpinan

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut sugiyono (2006 : 183) adalah sebagai berikut :

Tabel. 1

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Kuesioner Penelitian

Berdasarkan tabel dari hasil penelitian dengan menggunakan media kuesioner dapat diketahui bahwa :

- a. Tanggapan rata-rata karyawan Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso mengenai gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,81. Nilai tersebut dikatakan baik karena berada pada interval 3,40 - 4,19.
- b. Tanggapan rata-rata karyawan Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso mengenai semangat kerja adalah sebesar 4,13. Nilai tersebut dikatakan baik karena berada pada interval 3,40 – 4,19.

2. Deskripsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS yang telah dikemukakan sebelumnya, diketahui bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan oleh Kepala Depot (*Operation Head*) Pertamina Unit Pemasaran VII Poso tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawannya. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan dari tingkat probabilitas sebesar 0,988 ($P < 0,05$) serta nilai R Square sebesar 0,000, yang dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,003 atau 0,3 % (0,00-0,199) menunjukkan bahwa tingkat hubungan kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan tingkat semangat kerja karyawan adalah sangat rendah.

Kemudian hasil perhitungan koefisien regresi yaitu $Y = 49,698 - 0,001X$ dapat dijabarkan nilai 49,698 berarti tanpa adanya gaya kepemimpinan otokratis semangat kerja karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso sudah sebesar 49,698. Kemudian koefisien regresi X sebesar 0,001 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X) naik sebesar 1, maka semangat kerja karyawan Y akan mengalami penurunan sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian, tanggapan rata-rata karyawan mengenai gaya kepemimpinan otokratis dan semangat kerja dapat dikatakan baik, yaitu masing-masing bernilai 3,81 dan 4,13, dimana kedua nilai tersebut berada pada interval 3,40 - 4,19. Kemudian hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0.003 atau 0,3 % (0,00 – 0,199) ini berarti tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah sangat rendah. Lalu tingkat probabilitas sebesar 0,988 lebih besar dari (α) 0,05 ($P < 0,05$) dan nilai R Square sebesar 0,000 dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi modelnya yaitu $Y = 49,698 - 0,001X$ yang dapat diartikan angka 49,698 menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan otokratis, semangat kerja karyawan sudah sebesar 49,698. Koefisien regresi X sebesar -0,001 menunjukkan apabila gaya kepemimpinan naik sebesar 1, maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,001. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis memberikan pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso.

Saran-Saran

1. Diharapkan pemimpin di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar semangat kerja karyawan dapat lebih meningkat lagi.
2. Diharapkan pemimpin di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso memperhatikan faktor-faktor lain guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2006. *Ekonomi*. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- Anonim. 1996. *Uraian Jabatan Depot Poso*. Pertamina Unit Pembekalan dan Pemasaran dalam Negeri VII.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen, Edisi dua*. BPFE: Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung
- Thoha, Mitfah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- www.arismaduta.org, diakses tanggal 24 April 2010, pukul 12 : 40, warnet Global. net
- www.jurnal-sdm.blogspot.com, diakses tanggal 06 April 2010, pukul 17:35, warnet Maestro. net
- www.jurnalskripsi.com, diakses tanggal 06 April 2010, pukul 17:35, warnet Maestro. Net
- www.rachmansyah.web.id, diakses tanggal 24 April 2010, pukul 12:40, warnet Global. net