

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DOSEN DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GRAHA NUSANTARA PADANGSIDIMPUAN

Oleh :

Fithra Maharani

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

Abstrak

Salah satu unsure penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi bias dilihat dari jumlah presensi, kerjasama yang baik, dan hubungan yang harmonis. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Data yang digunakan berupa data primer yang diambil dengan metode angket. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji t. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja. Perhitungan Koefisien determinasi didapatkan hasil 69,5% yang berarti gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi turun naiknya semangat kerja dan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pencetak sumber daya manusia berkualitas yang dapat terjun dan bermanfaat bagi masyarakat, tentunya harus selalu meningkat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas dari ilmu pengetahuan yang diberikan sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bersaing dan berkompeten untuk dapat bekerja pada bidangnya atau bahkan berkemampuan berwirausaha.

Dosen menjadi ujung tombak dalam perguruan tinggi yang berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni demi kemajuan bangsa. Akan tetapi, sebelum menghasilkan generasi muda yang berkualitas maka dosen dituntut

untuk berkualitas terlebih dahulu. Dosen yang berkualitas memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing (kompeten), memiliki motivasi, inovatif, disiplin kerja yang tinggi dan didukung oleh manajemen yang handal, lingkungan fisik serta budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Terjadinya fenomena atau gejala rendahnya kinerja dosen diduga ada sebabnya, ada akar masalahnya. Rendahnya kinerja dosen semata-mata bukanlah karena kesalahan para dosen saja, melainkan diduga karena kurang adanya perhatian dan kepedulian dari para pemimpin, misalnya gaya kepemimpinan yang kurang efektif,

hubungan kerja yang kurang komunikatif dan kurang harmonis, kurang adanya kesejahteraan, kurang adanya motivasi, dan kurang adanya kepuasan kerja yang dirasakan para dosen. Beberapa faktor ini diduga menjadi sebab rendahnya kinerja dosen.

Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar terhadap semangat kerja pegawai, sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja pegawai. Indikasi semangat kerja bisa dilihat dari presensi, kerja sama, hubungan yang harmonis.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:167), semangat kerja diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jadi semangat kerja ini merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, sebab menyangkut masalah kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, di dalam mengelola karyawan yang dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras.

Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai kinerja yang lebih baik di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga akan tercapai pula tujuan perusahaan.

Dalam persaingan global dimana kondisi selalu berubah diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang tepat dan lebih adaptif untuk dapat mempengaruhi bawahan yang mempunyai sifat individual yang berbeda-beda. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan di perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja.

Sebagai penyedia jasa, perguruan tinggi dituntut untuk menyediakan jasa yang berkualitas agar tetap diminati oleh masyarakat. Jasa yang berkualitas tercipta jika perguruan tinggi memiliki tenaga pengajar dengan motivasi kerja yang tinggi, mempunyai pemimpin yang mampu membimbing mengayomi dan memperhatikan kepentingan tenaga pengajar serta memiliki tenaga pengajar yang merasa puas atas apa yang dikerjakannya. Menarik untuk dilakukan penelitian lebih mendalam tentang bagaimana **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan"**.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai masukan bagi Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan tentang hal-hal yang terkait pada penelitian.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, terutama peranan variabel-variabel yang diteliti.
3. Bagi para peneliti/akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian-penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010). Dasar gaya kepemimpinan menurut Istijanto (2006:236) bahwa gaya kepemimpinan dibagi dua yaitu Kepemimpinan atas

dasar struktur dan Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan.

Dasar Gaya Kepemimpinan Menurut Istijanto (2006:236) bahwa gaya kepemimpinan dibagi dua yaitu :

1. Kepemimpinan atas dasar struktur
2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Temperamen
4. Watak
5. Kepribadian

Macam - macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip oleh Suwanto, dkk (2011:157) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif
2. Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

2.2 Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2009:94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Namawi (2003) Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerjaseseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang

tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

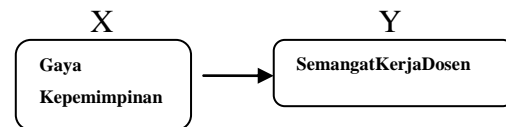
Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425), yaitu :

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerjaan atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena

karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan seperti yang di bawah ini :



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terdapat pemecahan masalah melalui data yang terkumpul (Singarimbun, 2005:36). Berdasarkan uraian di atas dan perumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan”.

2.5 Defenisi Konsep dan Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan kejelasan makna bagaimana definisi-definisi tersebut digunakan dalam penelitian ini. Masri Singarimbun (2005 : 46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsure penelitian

yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Variabel dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dan Semangat Kerja Dosen (Y) yang secara operasional terdiri dari opsi-opsi dalam data interval dengan menggunakan skala seperti di bawah ini :

Tabel 2.1 Defenisi Konsep dan Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.	1. Keterampilan 2. Tanggungjawab 3. Disiplin	Likert
SemangatKerja (Y)	Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1. Produktivitas 2. Absensi 3. Ketengan	Likert

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor, unsur-unsur bentuk, dan suatu sifat dari fenomena di masyarakat. (Nazir, 1998: 51).

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2003). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 30 orang.

3.3 Instrumen Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kerang kateori, dan hipotesis yang diajukan, maka variable dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah semangat kerja dosen.

3.4 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengumpulkan informasi terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dosen.
2. Memperoleh gambaran umum dari objek yang diteliti secara keseluruhan dan mengetahui permasalahan yang ada di dalamnya.
3. Penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan untuk memperoleh data yang diperlukan.
4. Mengolah data yang ada yakni menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dosen.
5. Menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai perbaikan dalam masalah yang ada.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data :
 - a) Data Kuantitatif adalah data yang berupa bilangan atau angka dan dapat dianalisis dengan teknik perhitungan statistik.
 - b) Data Kualitatif adalah data yang dinyatakan bukan dalam bentuk angka melainkan dapat berupa kata, skema, atau gambar.
2. Sumber Data :
 - a) Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner oleh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.
 - b) Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Fakultas Ekonomi

Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan yaitu jumlah dosen di Fakultas Ekonomi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Kuesioner
Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan yang dapat membantu peneliti dalam penelitian ini.
- b) Metode Dokumentasi
Pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

3.7 Teknik Analisa Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diperkirakan antara Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerjadilakukan dengan rumus regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Satuan bilangan konstanta

- b = Koefisien regresi variabel bebas
 X = Gaya Kepemimpinan
 e = *error*

2. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, dkk, 2013). Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif (Ghozali, 2009:88).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2009)

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan selama bulan Januari 2018 sampai dengan selesai.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Berdirinya Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

Universitas Graha Nusantara (UGN) didirikan oleh Badan Penyelenggara Yayasan Dharma Bakti Pendidikan Indonesia Padangsidempuan (BP-YADPI) dengan Akta Notaris Nomor 84 tertanggal 23 Februari 1985 di Medan dengan mengelola dan menyelenggarakan 4 (empat) Fakultas, yaitu Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan status Izin Operasional. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 057/0/1987 tertanggal 22 September 1987. Pemerintah memberikan kepercayaan dalam bentuk Status Terdaftar kepada 4(empat) Fakultas yang telah ada di Universitas Graha Nusantara (UGN).

Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0658/1990 tertanggal 3 November 1990, Universitas Graha Nusantara (UGN) mendapat kepercayaan lagi dari Pemerintah untuk mengelola dan menyelenggarakan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Pendidikan dengan Status Disamakan, melalui pengintegrasian IKIP Medan di Padangsidempuan. Kemudian keanggotaan pendosens YADPI diperbaharui dengan akta

Notaris Relawati, SH Nomor tanggal 27 Februari 2002 Tentang Berita acara rapat musyawarah anggota. Tahunan badan penyelenggara Yayasan Dharma Bakti Pendidikan Indonesia Padangsidempuan (BP-YADPI).

Struktur organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan terdiri dari :

1. Rektor
2. Dekan
3. Wakil Dekan I, II dan III
4. Ketua Program Studi Manajemen
5. Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan
6. Dosen
7. Tata Usaha
8. Mahasiswa
9. BEM Fakultas
10. Senat Fakultas

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linear sederhana, dimana dalam analisis regresi ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.00. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 30 sampel penelitian yang dilakukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji persamaan regresi secara parsial.

Tabel 4.1
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,629	2,476		3,485	,002

Gaya_Kepe mimpinan	,688	,084	,840	8,197	,000
-----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien untuk variabel bebas X= 0,688, dengan konstanta sebesar 8,629, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 8,629 + 0,688X$$

Model regresi tersebut mengandung arti :

- a) Nilai konstan (Y) sebesar 8,629 yang berartijika gaya kepemimpinan sama dengan nol maka semangat kerja akan mengalami penurunan 8,629.
- b) Koefisien regresi X (gaya kepemimpinan) dari perhitungan regreslinier sederhana didapat nilai koefisien = 0,688, hal ini berarti setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan (X) sebesar 1% maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.688 %.

4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

- a) Pengujian Hipotesis (H₁) uji t

Tabel 4.2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,629	2,476		3,485	,002
Gaya_Kepe mimpinan	,688	,084	,840	8,197	,000

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 diperoleh hasil bahwa nilai t

hitung sebesar 8,197 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung bertanda positif, maka secara parsial variabel independen gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen semangat kerja. Dengan demikian hipotesis (H_1) yang diuji dalam penelitian ini yaitu "Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan" diterima.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Jika nilai R sebesar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen. Jika nilai R berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan pengaruh variabel dependen.

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,706	,695	2,161

a. Predictors : (Constant), Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable : Semangat Kerja

Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 20.0 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,695, hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X sebesar 69,5%,

sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang ada diluar model sebesar 30,5 %.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X = 0,688$, dengan konstanta sebesar 8,629; sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,629 + 0,688X$.
2. Pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan. Berdasarkan nilai t-hitung gaya kepemimpinan sebesar 8,197 dengan signifikansi sebesar 0,000.
3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,695; hal ini berarti bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dosen Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan sebesar 69,5%; sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang ada diluar model sebesar 30,5 %.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk menciptakan kinerja dosen yang lebih baik, pimpinan hendaknya lebih kreatif dan inisiatif membantu pemecahan masalah, mengatasi masalah dosen dan memperhatikan perubahan-perubahan lingkungan,

- menciptakan suasana nyaman sehingga dosen lebih mencintai pada pekerjaan, membangun lingkungan yang kondusif, dan mampu meningkatkan motivasi dosen melalui kebersamaan kerja, memperhatikan promosi karir, dan memberikan penghargaan terhadap dosen yang memiliki kinerja baik.
2. Perlu dikajinya faktor-faktor lain yang berkaitan erat secara teori terhadap variabel semangat kerja. Hal ini dimaksudkan agar variasi naik turunnya semangat kerja pada sebuah perguruan tinggi dapat lebih dijelaskan.
 3. Agar dapat memenuhi standar kompetensi dosen untuk menunjang tercapainya kinerja yang optimal, sebaiknya diperlukan terus peningkatan kemampuan dan keterampilan melalui berbagai pelatihan, seminar ataupun workshop.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ari, Cahyono. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri*. Kediri : Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi. Vol.1 No. 1 Tahun 2012.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang : BP UNDIP.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J, Supranto. 2009. *Statistik, Teori dan Aplikasi Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mudrajad, Kuncoro. 2007. *Metode kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nazir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Suwanto, H, Priansa, dan Juni, Donni. 2011. *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rusiadi, Subiantoro Nur, dan Hidayat Rahmat. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sastrodiwiryo, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerjemah Dewi Sartika*. Edisi ke 2. Jakarta: Erlangga.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1*. Jakarta : PT RajaGrafindo

