

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM KANDATEL
JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : Heny Nur Hidayati

NIM : 43105010150



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM KANDATEL
JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1

N a m a : Heny Nur Hidayati

N I M : 43105010150



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Heny Nur Hidayati

NIM : 43105010150

Program Studi : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 11 Oktober 2009

(Heny Nur Hidayati)

Nim : 43105010150

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Heny Nur Hidayati
NIM : 43105010150
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat
Kerja Karyawan Pada PT Telkom Kandatel
Jakarta Selatan
Tanggal Lulus Ujian : 11 November 2009

Disahkan Oleh :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Pada PT Telkom Kandatel Jakarta Selatan

Di Persiapkan dan Di Susun Oleh :

Heny Nur Hidayati
43105010150

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 11 November 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

(Arief Bowo Prayoga K, SE. MM)

Anggota Dewan Penguji

(Tri Wahyono, SE, MM)

Anggota Dewan Penguji

(Luna Haningsih, SE, ME)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dalam rangka memenuhi salah satu syarat gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana. Adapun penulisan skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Telkom Kandatel Jakarta Selatan”.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar-sebesarnya kepada :

1. Kepada Allah, SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya selalu kepada saya.
2. Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, Msi. Selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Arief Bowo Prayoga K, SE,.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1.
5. Ibu Lianah,SE, M.Com selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang sudah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Priyono,SE selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Staff dan Pengajar Jurusan Ekonomi yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

8. Untuk Kedua Orang tua saya Sukarmo dan Hastuti yang tiada hentinya senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan moril kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk suamiku Hadi Djohansyah dan anakku Filzah Nanda Djohansyah yang senantiasa mendoakan dan telah memberikan dukungan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk kakakku, Hendri Suryono dan Dwi Sulistyowati yang sudah banyak membantu saya dalam pembuatan skripsi ini.
11. Untuk teman-teman seperjuangan, Wati, dian, nita, awal yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam segala kemampuan dan keterbatasan yang ada penulis berusaha mempelajari, menekuni serta mendalami permasalahan yang ada sehingga tersusun penulisan skripsi ini, namun demikian penulis masih menyadari bahwa ini masih jauh dari sempurna.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi penulis dan umumnya bagi yang memerlukannya.

Jakarta, 11 November 2009

(Heny Nur Hidayati)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4

BAB II	LANDASAN TEORI	5
2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia	7
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia	8
2.2	Pengertian Kepemimpinan	12
2.2.1	Syarat-syarat Kepemimpinan	15
2.2.2	Peranan Dan Fungsi Kepemimpinan	15
2.2.3	Peranan Kepemimpinan	16
2.2.4	Gaya Kepemimpinan	17
2.3	Pengertian Semangat Kerja Karyawan	19
2.3.1	Beberapa Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja	20
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	21
2.3.4	Variabel Semangat Kerja	21
2.4	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja	23
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1	Gambaran Umum Perusahaan	25
3.1.1	Lokasi Penelitian	25
3.1.2	Sejarah Singkat Perusahaan	25
3.1.3	Struktur Organisasi	29

3.1.4 Bidang Usaha	31
3.2 Metode Penelitian	32
3.3 Hipotesis	33
3.4 Responden Penelitian	33
3.5 Variabel Dan Skala Pengukuran.....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	36
3.7 Metode Analisis Data	37
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Analisis Data	40
4.2 Analisis Kuesioner Kepemimpinan	43
4.3 Analisis Kuesioner Semangat Kerja Karyawan	53
4.4 Analisis Kuesioner Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN – LAMPIRAN	70
Lampiran 1 Perhitungan Variabel X Kepemimpinan	71
Lampiran 2 Perhitungan Variabel Y Semangat Kerja	72
Lampiran 3 Kuesioner Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Karyawan	73
Lampiran 4 Rekapitulasi Analisis Kuesioner Kepemimpinan ..	74

Lampiran 5	Rekapitulasi Analisis Kuesioner Semangat Kerja	
	Karyawan	75
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Dan Semangat	
	Karyawan	76
Lampiran 7	Kuesioner Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja	
	Karyawan	77
Lampiran 8	Daftar Riwayat Hidup	81
Lampiran 9	Surat Penelitian	82



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1.1 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Jenis Kelamin	41
Tabel 4.1.2 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Golongan Usia	41
Tabel 4.1.3 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Pendidikan	42
Tabel 4.1.4 Jumlah Responden Dibedakan Menurut Lama Bekerja	43
Tabel 4.2.1 Menginformasikan Apa Yang Diharapkan Perusahaan	44
Tabel 4.2.2 Mendorong Staf Untuk Mematuhi Standar Prosedur Kerja.....	45
Tabel 4.2.3 Meminta Para Karyawan Mengikuti Standar-standar Prosedur Kerja	46
Tabel 4.2.4 Memberitahu Perannya di Perusahaan Agar Dapat Dipahami Para Karyawan	47
Tabel 4.2.5 Mendorong Agar Pekerjaan Dijalankan Sesuai Jadwal	48
Tabel 4.2.6 Sering Mempertimbangkan Perasaan Pribadi Ketika Hendak Bertindak	49
Tabel 4.2.7 Menjaga Hubungan Yang Ramah Dengan Bawahan	50
Tabel 4.2.8 Terlalu Memberikan Perhatian Terhadap Cara Kerja Bawahan	51
Tabel 4.2.9 Memberikan Kesempatan Karyawan Untuk Menyampaikan Ide-ide Atau Gagasan	52
Tabel 4.2.10 Memberikan Kesempatan Promosi Kepada Karyawan	53
Tabel 4.3.1 Masuk Kerja Setiap Harinya Dengan Datang Tepat Waktu	54

Tabel 4.3.2	Pulang Kerja Sebelum Waktunya Tanpa Ada Alasan Yang Jelas..	55
Tabel 4.3.3	Selalu Berusaha Untuk Melakukan Pekerjaan Tanpa Mengeluh ...	56
Tabel 4.3.4	Sering Meninggalkan Tempat Tugas Pada Jam Kerja Tanpa Ada Perintah Dari Atasan	57
Tabel 4.3.5	Merasa Puas Jika Saudara Melaksanakan Kerja Tepat Waktu	58
Tabel 4.3.6	Merasa Senang Dengan Pekerjaan Yang Sekarang	59
Tabel 4.3.7	Berkeinginan Untuk Pindah Dari Pekerjaan Sekarang Ini Kepekerjaan Yang Lain	60
Tabel 4.3.8	Memiliki Keinginan Dan Kemauan Untuk Terus Sukses Dan Maju Dalam Karier Pekerjaan	61
Tabel 4.3.9	Pekerjaan Sekarang Ini Yang Ditekuni Saat Ini Sangat Penting Sehingga Saudara Tidak Berkeinginan Mencari Pekerjaan Lain...	62
Tabel 4.3.10	Bekerja di PT Telkom Merupakan Suatu Kesalahan Dalam Menggeluti Bidang Yang Sekarang	63
Tabel 4.4.1	Variables Entered/Removed(b)	64
Tabel 4.4.2	Coefficients(a)	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.4 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho	66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Perhitungan Variabel X Kepemimpinan	71
Lampiran 2 Hasil Perhitungan Variabel Y Semangat Kerja	72
Lampiran 3 Hasil Kuesioner Kepemimpinan Dan Semangat Kerja	
Karyawan	73
Lampiran 4 Rekapitulasi Analisis Kuesioner Kepemimpinan	74
Lampiran 5 Rekapitulasi Analisis Kuesioner Semangat Kerja	
Karyawan	75
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Dan Semangat	
Karyawan	76
Lampiran 7 Kuesioner Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja	
Karyawan	77
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup	81
Lampiran 9 Surat Penelitian	82

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom Kandatel Jakarta Selatan dan sejauh mana kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola karyawannya. Adapun indikator dari variabel kepemimpinan yang akan diteliti adalah informasi, standar prosedur kerja, memberitahu peran pemimpin, pekerjaan dijalankan sesuai jadwal, pertimbangan, hubungan kerja, perhatian kesempatan. Dan indikator dari variabel semangat kerja adalah tepat waktu, tidak mengeluh, disiplin kerja, kepuasan, keinginan, kesalahan dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, pengujian dilakukan hipotesis t(uji t). Pengelolaan data menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen sebesar 39,0%. Hal ini berarti semangat kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan.

Kata Kunci : *Tepat Waktu, Tidak Mengeluh, Disiplin Kerja, Kepuasan, Keinginan, Kesalahan Dalam Bekerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sangat memerlukan berbagai faktor produksi yang digunakan dalam proses menghasilkan produk, baik jasa maupun barang. Faktor-faktor produksi diantaranya adalah tenaga kerja, teknologi, modal termasuk mesin-mesin dan yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan agar tercapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan pemimpin yang memiliki potensi yang tinggi sangatlah diperlukan oleh perusahaan.

Pendayagunaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya seorang pemimpin yang dapat mengelola sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin pasti akan berhadapan dengan berbagai tujuan/keinginan individu karyawan, kelompok dan perusahaan ditempatnya bekerja. Keefektifan pemimpin dapat dilihat dari kepuasan yang diperoleh berbagai pihak selama bekerja. Dan tentunya dapat menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan ditempatnya bekerja.

Berbicara mengenai pemimpin, sudah pasti bersinggungan dengan semangat kerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin

mempunyai kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu perusahaan yang ada di dunia usaha. Kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya karyawan akan menghasilkan output yang optimal untuk perusahaan.

Kepemimpinan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan yaitu kepemimpinan yang sesuai dengan berbagai pihak termaksud sesuai dengan kebutuhan dunia bisnis di zaman yang dinamis dan global sekarang ini. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik. Kesalahan dalam memimpin akan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan semakin penting bagi perusahaan karena sangat menentukan dalam menentukan dan menghasilkan kebijakan-kebijakan yang dapat memberi pengaruh langsung ataupun tidak langsung bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu pemimpin yang baik dan efektif adalah dapat mengerti kepemimpinan dalam melaksanakan aktivitas produksi di suatu perusahaan.

Dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi dari seluruh karyawannya, maka hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti turunnya produktivitas kerja karyawan sebagai akibat dari tumbuhnya kegelisahan-kegelisahan dan ketidakpuasan. (Mutiar S.Pangabean,2002)

PT. TELKOM Jakarta Selatan dipimpin oleh seorang General Manager dan didampingi oleh Deputy General Manager yang secara kesatuan bertanggung jawab atas pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengintegrasian seluruh kegiatan unit-unit kerja dibawahnya sehingga diperoleh sinergi yang maksimal dalam pencapaian misi, tujuan, dan rencana KANDATEL. General Manager menangani tugas-tugas yang bersifat strategik dan berorientasi keluar maupun kedalam, sedangkan Deputy General Manager bertanggung jawab sebagai pimpinan penyelenggara operasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul untuk skripsi ini adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.”**

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan pada latar belakang masalah, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini yaitu :

1. Bagaimana kepemimpinan di PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan?
2. Bagaimana semangat kerja di PT. Telkom Kandatel Jakarta selatan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan?

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah penulis uraikan di atas serta dengan adanya keterbatasan waktu dalam melakukan

penelitian ini, maka penulis membatasi ruang lingkup yang akan diteliti hanya pada divisi FPS Flexi (*Fixed Phone Sales*) PT. TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian pada PT. TELKOM Kandatel Jakarta Selatan divisi FPS Flexi (*Fixed Phone Sales*) adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kepemimpinan pada divisi FPS Flexi PT. TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana dengan semangat kerja karyawan pada divisi FPS Flexi PT. TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada divisi FPS Flexi PT. TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.

Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian merupakan sarana untuk memperluas dan menambah wawasan terhadap ilmu yang diperoleh selama kuliah khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dalam hal pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi semangat karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang kondisi semangat kerja karyawan dan bagi pembaca adalah sebagai tulisan yang dapat menambah wawasan serta dapat dijadikan sebagai bahan diskusi diantara para pembaca.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada manusia sebagai pengelola organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang teramat penting bagi perkembangan perusahaan, keadaannya bukan hanya sebagai aset utama, namun sebagai mitra perusahaan yang ikut menentukan arah, misi, dan tujuan perusahaan dengan karyanya, bakatnya serta semangat kerja yang dimilikinya.

Oleh karena itu manajemen adalah suatu seni guna mencapai suatu tujuan organisasi atau penyelesaian pekerjaan, maka manajemen tersebut mempunyai fungsi-fungsi, pada garis besarnya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dan para karyawan. Manajer berusaha mengatur sedemikian rupa sehingga semua staf melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi yang diembannya.

Menurut Willy Susilo dalam bukunya “Audit Sumber Daya Manusia”. (2003:3) adalah: *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk mencapai tujuan pengelola sumber daya manusia dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi”*.

Menurut Anwar dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2004:2) adalah:

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.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan yaitu manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang di *manage* adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

2.1.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Personalia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia yang berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia bagi perusahaan, sebab dengan adanya manajemen personalia yang baik, maka semangat kerja dan kinerja kerja karyawan akan dapat diketahui bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah dan tipe yang tepat.

Ada persamaan dan perbedaan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Manajemen Personalia. Persamaan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Manajemen Personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Personalia sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelajari dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus di manfaatkan secara produktif.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya fungsi manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia adalah sama. Fungsi manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengorganisasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.

Fungsi Sumber Daya Manusia itu di kelompokkan menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

a. Fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup

1) Perencanaan (*planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan bagian terpenting dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan

kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang di bebaskan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3) Pengarahan (*directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

4) Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencapai jalan keluar atau pemecahan apabila terdapat hambatan pelaksanaan

kegiatan. Empat kegiatan di atas adalah merupakan fungsi dasar dan umum bagi seorang manajer.

b. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :

1. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)

Fungsi rekrutmen seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

2. Pengembangan (*development*)

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

3. Kompensasi (*compensation*)

Merupakan suatu fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya untuk meningkatkan hasil kerja.

4. Integrasi (*integration*)

Adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan aset yang sangat penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik. (Malayu S.P. Hasibuan 2003)

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dari setiap organisasi, tetapi apa yang mereka bisa capai pastilah terbatas apabila pimpinannya tidak mengandalkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaannya. Sumber daya lain disini maksudnya adalah sumber daya-sumber daya selain dari sumber daya manusia.

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pendayagunaan sumber daya manusianya. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Seorang pemimpin mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Keefektipan pemimpin dipandang dari kepuasan yang diperoleh selama pengalaman kerja menyeluruh. Seorang pemimpin yang efektif akan mendapatkan tanggapan yang menyenangkan dan akan menimbulkan hasil yang baik bagi organisasi.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan dibawah ini akan dikutip beberapa pendapat ahli mengenai kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan maksud dan tujuan penulisan skripsi ini.

Kepemimpinan menurut Malayu Hasibuan (2003:170) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah :*“Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”*.

Sedangkan menurut Sundarwan Danim (2004:55) definisi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

“Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Richard Dalt (2003:50). *“Kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian organisasi”*.

Ishak Arep (2004:93) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut :

“Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu”.

Menurut H.Hadani Nawawi (2003:26) adalah :

“Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama”.

Apa yang telah dibahas diatas mengenai beberapa definisi kepemimpinan tersebut maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :
 “kepemimpinan merupakan ciri-ciri aktifitas seseorang yang dapat mempengaruhi para pengikutnya karena figure seorang pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi bawahannya untuk bersama-sama dalam melakukan aktivitas tertentu dalam pencapaian beberapa tujuan.”

Maka pada dasarnya bagi seorang pemimpin mempunyai peluang untuk menjadi seorang pemimpin yang handal yakni dengan senantiasa mengasah, melatih dan mendalami karakteristik yang telah dimilikinya yaitu sebagai berikut :

- a. Pengetahuan dan wawasan yang dimilikinya harus selalu berkembang dan dikembangkan untuk dapat digunakan secara efektif didalam organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.
- b. Pemimpin harus memahami apa yang akan menjadi tujuan perjuangan dan menempatkan kepentingan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya diatas kepentingannya sendiri.

2.2.1 Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2006:36) adalah :

- a. Kekuasaan yaitu kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin, guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewajiban yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh kepada pemimpin dan bersedia melakukan kegiatan tertentu.
- c. Kemampuan yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan keterampilan sejenis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

2.2.2 Peranan dan Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pimpinan dan bimbingan, hubungan antara individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. Keadaan demikian sangat mengarahkan suatu situasi yang mengandung berbagai harapan dimana para individu bekerja untuk mencapai tujuannya sendiri sementara keseluruhan organisasi berada dalam keadaan tidak efisien dalam pencapaian tujuan.

Semua organisasi, baik yang formal maupun yang informal selalu membutuhkan pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan, karena semuanya

akan menentukan siapakah pemimpinnya dan siapa pula yang semuanya akan dipimpin dalam suatu kegiatan organisasi.

Menurut (J.RI Beru,2003) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Fungsi pemecahan masalah dan fungsi bertalian dengan tugas, dapat mencakup fungsi-fungsi memberi saran pemecahan dan memberi fungsi pendapat.
2. Fungsi pembinaan kelompok atau fungsi social meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lancar.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah membantu bawahan baik dalam bentuk informal, saran, pendapat maupun pemecahan masalah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.2.3 Peranan Kepemimpinan

Peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan. Dalam mewujudkan peranan tersebut tentunya diperlukan kemampuan, sebab berbagai macam peranan tidak dengan sendirinya akan berfungsi apabila tidak didukung oleh adanya kemampuan dari pemimpin itu sendiri.

Dengan demikian peranan kepemimpinan pada hakikatnya merupakan serangkaian tugas-tugas atau bagaimana posisi seorang pemimpin mempengaruhi dan menggerakkan bawahan sehingga dengan

penuh tanggung jawab dan kesadaran bawahan berperilaku mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Wahjosumidjo, 2002 menyatakan : agar sederetan peranan kepemimpinan tersebut dapat diwujudkan dengan sebaik-baiknya sudah barang tentu diperlukan berbagai kondisi dan situasi tertentu. Kepemimpinan akan efektif apabila penampilan pemimpin itu sendiri didukung penguasaan dan pengalaman yang selalu mampu menciptakan keseimbangan antara perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tingkat perkembangan kedewasaan bawahan.

2.2.4 Gaya Kepemimpinan

Dengan menguasai teori-teori kepemimpinan, manajer akan dapat menentukan gaya kepemimpinannya secara tepat sesuai tuntutan situasi dan kondisi bawahannya. Dengan demikian seorang manajer yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam memimpin, perlu mengetahui ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut J. RI Beru (2003:8) Gaya kepemimpinan adalah cara memimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara berlagak dan tampil menggunakan kekuasaannya.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Malayu Hasibuan (2003:172) dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan

itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipasif

Kepemimpinan partisipasif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepemimpinan Situasional

Fokus pendekatan kepemimpinan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan kepemimpinan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota atau pengikut dalam kelompok situasi yang variatif.

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

2.3 Pengertian Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja karyawannya, karena sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Pengertian semangat kerja menurut Guba dalam bukunya Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia (2002:21) adalah : *“Semangat kerja adalah Kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu”*.

Sedangkan menurut Malayu dalam bukunya “Manajemen Sumber Manusia” (2002:94) pengertian semangat kerja adalah : *“Semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”*.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam perusahaan, dimana suasana tersebut tidak hanya mendorong seseorang untuk berkarya, berkreaitivitas dalam melakukan pekerjaan.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh karyawannya, maka hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti menurunnya produktivitas kerja karyawannya sebagai akibat dari tumbuhnya kegelisahan-kegelisahan dan ketidakpuasan, tingginya tingkat absensi serta tingginya labor turnover dapat ditekan dan mungkin akan dapat dihindarkan.

2.3.1 Beberapa Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan agar semangat kerja karyawan dapat meningkat. (Hasibuan, 2003)

Adapun cara-cara tersebut adalah :

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- 4) Harga diri perlu mendapat perhatian
- 5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- 6) Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan yang perlu diperhatikan
- 8) Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas
- 9) Sekali-kali para karyawan perlu pula diajak berunding
- 10) Pemberian intensify and terarah
- 11) Fasilitas yang menyenangkan

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Kesediaan seseorang untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik dari sebelumnya, yang dikenal dengan semangat kerja tidak timbul dengan sendirinya sehingga perlu diketahui apa penyebabnya. Selanjutnya akan dibahas faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

Enam faktor yang mempengaruhi moral dalam suatu organisasi, yaitu : menurut (Buchari zaitun, 2000)

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
2. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepanduan materi lain.
6. Adanya jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

2.3.3 Variabel Semangat Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur tinggi rendahnya semangat kerja karyawan :

a) Absensi

Absensi menunjukan ketidak hadiran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaannya karena alasan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak.

b) Perputaran karyawan

Tingkat perputaran karyawan tinggi, merupakan indikasi turunnya semangat kerja yang disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja di perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai. Hal ini akan dapat menurunkan produktivitas kerja dan mengganggu kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

c) Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan yang mempengaruhi hasil kerja yang dicapai. Dengan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa dalam perusahaan terjadi penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja.

d) Disiplin

Adalah dimana salah satu tertib dimana karyawan-karyawan yang tergabung dalam suatu perusahaan tunduk dalam peraturan yang berlaku dengan senang hati, seperti datang tepat waktu, penggunaan dan pemeliharaan inventaris kantor dengan baik dan ketaatan kepada pemimpinnya.

e) Pemogokan (*Strike*)

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja ini adalah terjadi pemogokan yang merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, lingkungan kerja yang tidak aman dan lain sebagainya yang akan menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya. Hal ini juga akan menimbulkan ketegangan hubungan antara atasan dan bawahan dan situasi kerja yang baik dan harmonis.

f) Keluhan (*Grievances*)

Adanya keluhan dapat disebabkan berbagai hal seperti lingkungan kerja yang tidak cocok, ketidaktenangan kerja, kurangnya pelayanan yang diberikan perusahaan dan lain sebagainya dimana hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas dan hasil kerja tidak maksimal.

2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Tantangan berat yang harus dihadapi setiap pimpinan dalam kehidupan bisnis di era modern seperti sekarang yang ditandai oleh berbagai gejala seperti volume kerja yang meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan sumber daya manusia dan sebagainya merupakan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pemimpin.

Semakin kompleksnya permasalahan yang terjadi saat ini seorang pemimpin harus mengerahkan segala kemampuannya dan keahliannya untuk memberikan semangat kerja kepada karyawannya. Hal inilah yang menyebabkan diperlukannya kepemimpinan bagi seorang pemimpin, karena apabila pemimpin menerapkan kepemimpinan yang baik dan tepat serta benar maka akan membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan hasil yang optimal.

Menurut Malayu Hasibuan, 2003 yaitu Perhatian seorang pemimpin terhadap karyawan akan membangkitkan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seorang pemimpin juga harus lebih aktif mendengarkan dan mengakomodir kegiatan para karyawan, sehingga semangat kerja karyawannya terjaga. Kepemimpinan menjadi sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, sebab keberhasilan pemimpin adalah bagaimana seorang pemimpin itu memberikan kemampuan teknik, dan keahliannya serta dapat menciptakan situasi harmonis antara atasan dan bawahan. Hal itu akan membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan seoptimal mungkin.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini ialah PT. Telekomunikasi Indonesia yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja Kav.6 Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang Jasa Telekomunikasi.

3.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awalnya PT.TELKOM merupakan suatu badan usaha yang diselenggarakan oleh swasta dengan nama post-en Telegraafdeleennast dan didirikan berdasarkan staatsbland No.52 tahun 1884. kemudian pada tahun 1906 semua perusahaan telekomunikasi diambil alih oleh pemerintah hindia belanda, berdasarkan staatsbland No.395 tahun 1906 inilah berdiri post telegrafoondiest atau disebut PPT Dienst.

Jawatan PPT Dienst ini berlangsung sampai dikeluarkannya peraturan pemerintah pengganti undang-undang (perpu) No.19 tahun 1960 oleh pemerintah Republik Indonesia, tentang persyaratan suatu perusahaan disebut perusahaan negara (PN) dan PPT Dienst dianggap telah memenuhi syarat untuk menjadi Perusahaan Negara. Kemudian berdasarkan peraturan pemerintah No.240 tahun 1961, tentang pendirian Perusahaan Negara Post

dan Telekomunikasi disebutkan bahwa Perusahaan Negara sebagaimana disebutkan bahwa dalam pasal 21 B dilebur kedalam perusahaan pos dan telekomunikasi. Berdasarkan peraturan pemerintah No.29 tahun 1965, maka berdirinya perusahaan pos dan giro (PN Pos dan Giro), dan juga berdirinya Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN. Telekomunikasi).

Bentuk Perusahaan Telekomunikasi yang semula berbentuk Perusahaan Negara selanjutnya dikembangkan menjadi Perusahaan Umum (Perum). Telekomunikasi melalui peraturan pemerintah No. 36 tahun 1974. Dalam peraturan tersebut dinyatakan pula Perusahaan Umum Telekomunikasi sebagai penyelenggara jasa Telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Tentang hubungan telekomunikasi luar negeri pada saat itu juga diselenggarakan oleh PT. Indonesia Satelit Corporation (Indosat), yang masih berstatus perusahaan asing, yakni dari American cable and Radio Corporation, suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan perundangan negara bagian Delaware, Amerika Serikat.

Seluruh Saham PT.Indosat dengan modal asing pada akhir tahun 1980 dibeli oleh Negara Republik Indonesia dari American Cable and Radio Corporation. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum yang isinya tentang perubahan No. 53 tahun 1980. Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel), ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan Telekomunikasi untuk umum dalam negeri dan Indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara Telekomunikasi untuk umum dan internasional.

Memasuki repelita V, pemerintah menilai perlu melakukan percepatan pembangunan Telekomunikasi, karena sebagai infrastruktur diharapkan dapat memacu pembangunan sektor lainnya. Selain hal tersebut penyelenggara Telekomunikasi membutuhkan manajemen yang lebih profesional, oleh karena itu perlu menyesuaikan bentuk perusahaan. Untuk itu berdasarkan peraturan pemerintah No. 25 tahun 1991, maka bentuk Perusahaan Umum (Perum) dialihkan menjadi perusahaan Perseroan (Persero), sebagaimana dimaksud didalam undang-undang No.9 tahun 1969. Sejak itu berdirilah Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia atau TELKOM.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (TELKOM) merupakan penyelenggara informasi dan telekomunikasi (InfoComm) serta menyediakan jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (Full Service and network provider) yang terbesar di Indonesia. TELKOM (yang selanjutnya disebut juga perseroan atau perusahaan) menyediakan jasa telepon tidak bergerak kabel (fixed wire line), jasa telepon tidak bergerak nirkabel (fixed wireless), jasa telepon bergerak (celluler), data dan internet dan network & interkoneksi baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi.

Sampai dengan 31 Desember 2007 jumlah pelanggan TELKOM sebanyak 63,0 juta pelanggan yang terdiri dari pelanggan telepon tidak bergerak kabel sejumlah 8,7 juta, pelanggan telepon tidak bergerak nirkabel sejumlah 6,4 juta pelanggan dan 47,9 juta pelanggan jasa telepon bergerak. Pertumbuhan jumlah pelanggan TELKOM ditahun 2007

sebanyak 29.9%. Sejalan dengan Visi TELKOM untuk menjadi perusahaan InfoComm terkemuka dikawasan regional serta mewujudkan TELKOM Goal 3010 maka berbagai upaya telah dilakukan TELKOM untuk tetap unggul dan leading pada seluruh produk dan layanan. Hasil upaya tersebut tercermin dari market share produk dan layanan yang unggul diantara para pemain telekomunikasi. Selama tahun 2007 TELKOM telah menerima beberapa penghargaan baik dari dalam maupun luar negeri, diantaranya Indonesia's Best For Shareholders' Rights and Equitable Treatment dari majalah ASIAMONEY, Top Brand Award 2000-2007 dari Frontier Consulting Group, Zero Accident Award dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, The Best CDMA Provider, Call Center Award 2007, IMAC Award 2007 dari Frontier Consulting Group, 2007 Marketing Award, Anugerah Business Review 2007, Juara Umum Anugerah Media Humas Nasional 2007, ICOSA 2007, Best Social Reporting ISRA 2007, Fabulous 50, Best IT Project dari SAP, Value Creator Award 2007 dan Investor Award 2007.

Saham TELKOM per 31 Desember 2007 dimiliki oleh pemerintah Indonesia (51,82 %) dan pemegang saham publik (48,18 %). Saham TELKOM tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI), New York (NYSE), London Stock Exchange (LSE) dan Tokyo Stock Exchange, tanpa tercatat. Harga saham TELKOM di BEI pada akhir desember 2007 meningkat 0,5 % menjadi Rp 10.150 dari Rp 10.100 pada periode yang sama tahun 2006.

nilai kapitalisasi pasar saham TELKOM pada akhir tahun 2007 mencapai Rp 204.624 miliar atau 10,3 % dari kapitalisasi pasar BEI.

Dengan pencapaian dan pengakuan yang diperoleh TELKOM, penguasaan pasar untuk setiap portofolio bisnisnya, kuatnya kinerja keuangan, serta potensi pertumbuhannya di masa mendatang, saat ini TELKOM menjadi model korporasi terbaik Indonesia.

3.1.3 Struktur Organisasi

Dalam menunjang kegiatan perusahaan, PT. TELKOM KANDATEL Jakarta Selatan memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

- a. KANDATEL Jakarta Selatan di pimpin oleh seorang General Manager dan didampingi oleh Deputy General Manager yang secara kesatuan bertanggung jawab atas pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengintegrasian seluruh kegiatan unit-unit kerja dibawahnya sehingga diperoleh sinergi yang maksimal dalam pencapaian misi, tujuan, dan rencana KANDATEL. General Manager menangani tugas-tugas yang bersifat strategis dan berorientasi keluar maupun kedalam, sedangkan Deputy General Manager bertanggung jawab sebagai pimpinan penyelenggara operasi.

- b. Manager Layanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas pengolahan, penyelenggaraan pelayanan kepada pelanggan payment management (penagihan dan piutang usaha beserta usaha-usaha pencairan dan administrasinya), complain,

pengelolaan fisik, infrastruktur dan kelengkapan service point dan pelayanan telekomunikasi, pelayanan pelanggan bisnis melalui Account Manager. Pengolahan data langganan sehingga dalam upaya tersebut mampu semaksimal mungkin memberikan pelayanan kepada pelanggan dan dapat meningkatkan performasi pembayaran dan mengurangi piutang usaha, serta lancarnya penyelenggaraan pelayanan service point.

c. Manager Layanan Penjualan

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian proses pelayanan penjualan kepada pelanggan, dengan melakukan upaya pengelolaan efektif terhadap program penjualan, pemasaran, survey pasar, perencanaan produk dan pemenuhannya penjualan melalui Service point dan PUSYANTEL (Pusat Pelayanan Telekomunikasi), pasang baru dan aktivasi operasi, pelanggan aktivasi put in to service serta dengan menetapkan SLA dan SLG, sehingga tingkat permintaan, dan mampu meningkatkan pelayanan dan kepuasan pelanggan pada berbagai segmen.

d. Manager Layanan Jaringan

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian proses pelayanan jaringan kepada pelanggan dengan melakukan upaya pengelolaan yang efektif terhadap penyediaan jaringan kepada pelanggan, program operasi jaringan, dan penyediaan jasa logistic, sehingga dengan upaya tersebut mampu semaksimal

mungkin memperluas daerah operasi jaringan, dan mampu meningkatkan pelayanan dan kepuasan pelanggan.

e. **Manager Layanan Umum**

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian proses layanan umum kepada pelanggan, dengan melakukan upaya yang efektif terhadap administrasi dan dukungan operasional dalam pelayanan umum, program telepon umum dan wartel.

3.1.4 Bidang Usaha

Jasa Telekomunikasi yang disediakan PT. TELKOM di bagi dalam dua kelompok, yaitu jasa telekomunikasi dasar dan jasa telekomunikasi bukan dasar. Pengelompokan ini belum dilaksanakan secara tegas, mengingat teknologi Telekomunikasi dan Informatika berkembang dengan pesat. Bisnis utama PT. TELKOM sampai saat ini adalah menyediakan PSTN (Pusat Switch Telephone Network) , dan menyelenggarakan jasa melalui PSTN. Jenis jasa telekomunikasi yang telah beroperasi sejak tahun 1995 adalah :

- a. Jasa telepon dalam negeri
- b. Jasa interlokal kepada penyelenggara telekomunikasi lain
- c. Jasa telepon bergerak seluler
- d. Jasa satelit
- e. Jasa telekomunikasi lainnya

Jasa telepon dalam negeri merupakan kegiatan usaha PT. TELKOM yang memberikan pendapatan terbesar, komponen pendapatan jasa ini meliputi biaya pasang, biaya abodemen, bulanan, dan biaya permohonan telepon untuk panggilan local dan jarak jauh. Dari catatan tahun 2001 ternyata kontribusi pendapatan terbesar dari pemakaian telepon. Pelayanan jasa telepon dalam negeri ini juga termasuk penyediaan telepon umum baik local maupun koin dan jasa wartel. Disamping memperoleh pendapatan dari pelanggan dari jasa telepon dalam negeri PT. TELKOM juga memperoleh pendapatan interkoneksi dan penyelenggaraan telekomunikasi internasional dan STBS (Sistem Telepon Bergerak Seluler).

Pendapatan interkoneksi diantaranya didapat dari PT. INDOSAT dan Satelindo, selain pendapatan interkoneksi PT. TELKOM juga berpartisipasi dalam penyelenggaraan STBS melalui usaha patungan ataupun usaha bagi hasil.

3.2 Metode Penelitian

Dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian kausal yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel (independent variable) terhadap variabel tertentu (dependent variable). Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan kebenarannya perlu diuji secara empiris. Berdasarkan pokok masalah yang akan dibahas maka hipotesis yang akan diajukan yaitu: “Diduga terdapa pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.”

3.4 Responden Penelitian

Karyawan PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Divisi FPS Flexi (*Fixed Phone Sales*) yang berjumlah 30 orang. Seluruh karyawan tersebut merupakan populasi yang menjadi populasi dari obyek penelitian.

3.5 Variabel dan Pengukurannya

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka dioperasikan dengan mengubah menjadi variable, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai caranya adalah dengan memilih dimensi tertentu konsep yang mempunyai variasi nilai.

Dalam penulisan skripsi ini akan dijelaskan variabel yang akan diteliti variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas (Independent variabel) atau variabel X dalam hal ini adalah Kepemimpinan

2. Variabel tidak bebas (Dependent variabel) atau variabel Y dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja Karyawan.

Skala pengukuran yang dipakai adalah ordinal. Skala ordinal adalah skala pengukuran dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama. Sedangkan pemberian skor dengan menggunakan skala likert yaitu dengan cara memberikan skor pada masing-masing jawaban yang tersedia.

Jawaban Sangat Setuju	diberikan nilai 5
Jawaban Setuju	diberikan nilai 4
Jawaban Kurang Setuju	diberikan nilai 3
Jawaban Tidak Setuju	diberikan nilai 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberikan nilai 1

3.6 Definisi Operasional Variabel

Penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga suatu variabel dapat diamati dan diukur dalam penulisan skripsi ini adalah kepemimpinan dan semangat kerja karyawan :

Variabel	Indikator	Skala
A) Kepemimpinan (variabel X) adalah Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, (Malayu S.P.	a) Informasi b) Standar Prosedur Kerja c) Memberi Tahu Peran Pemimpin d) Pekerjaan Dijalankan Sesuai Jadwal	Ordinal

Hasibuan 2003)	e) Pertimbangan f) Hubungan Kerja g) Perhatian h) Kesempatan	
B) Semangat kerja karyawan (variabel Y) adalah suatu proses untuk mencapai tujuan pengelola sumber daya manusia dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Willy Susilo,2003)	a) Tepat waktu b) Tidak mengeluh c) Disiplin kerja d) Kepuasan e) Keinginan f) Kesalahan dalam bekerja	Ordinal

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah. Dalam penyusunan skripsi ini, metode yang digunakan meliputi:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap teori-teori sebagai landasan pendukung skripsi, agar skripsi ini tidak menyimpang dari teori-teori yang ada. Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara membaca buku-buku serta literature-literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang didapat secara langsung dilapangan guna mendapatkan data yang akurat. Dalam hal ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer berupa :

adalah data yang diperoleh dengan cara memberikan lembaran kuisioner sesuai pembahasan skripsi kepada karyawan pada Divisi FPS Flexi PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan, yang dijadikan sebagai responden penelitian.

b. Data Sekunder berupa :

Data yang sudah jadi seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

3.8 Metode Analisa Data

Setelah terkumpulnya data-data maka dilakukan sebuah analisis dengan cara:

a. Metode Analisis Regresi Sederhana

Yang digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel X yaitu kepemimpinan terhadap variabel Y yaitu semangat kerja karyawan, variabel bebas (X) variabel lain, bahkan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang besarnya tergantung pada nilai variabel bebas. Dengan fungsi linear,

besarnya pengaruh yang sebenarnya dan variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dinyatakan dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = a + b X$$

Dimana untuk a dan b dapat dicari dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dan

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Kepemimpinan

Y = Semangat Kerja Karyawan

a = Nilai Tetap dari X dan Y

b = Tingkat kepekaan perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y)

n = Jumlah responden

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, analisis yang digunakan dengan menggunakan uji SPSS.

b. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian hipotesis t (uji t)

Rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

S_b adalah kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formulasi sebagai berikut:

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2}}$$

$$S_b = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - \alpha \sum Y - b \sum XY}}{N}$$

Jadi nilai t hitung adalah :

$$t = \frac{b - 0}{S_b}$$

Nilai B = 0 karena pada perumusan hipotesa nol (H_0), nilai B = 0

2) Tingkat Signifikan (α)

Menetapkan nilai signifikan (α), tingkat signifikan yang penulis gunakan dalam metode penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5% karena cukup ketat untuk mewakili hubungan antara variabel yang diuji. Tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5% itu berarti kemungkinan toleransi kesalahan dari penarikan kesimpulan yang dapat diterima adalah 5% yang diuji dengan satu sisi dan memiliki probabilitas 95%.

BAB 1V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Pada sub bab ini penulis akan mencoba untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diolah. Kuesioner dibagikan kepada 30 responden, laki-laki dan perempuan karyawan PT TELKOM Kandatel Jakarta Selatan secara acak. Dari 30 kuesioner yang dibagikan, semua kuesioner tersebut kembali.

Tabel berikut ini adalah tabel frekuensi yang memuat jawaban responden secara keseluruhan dari kuesioner yang telah disebar berdasarkan pernyataan mengenai semangat kerja karyawan.

a. Data Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden, maka responden harus mengisi data responden. Data responden memuat data-data mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Adapun jawaban mengenai data responden tersebut dapat dilihat pada 4.1.1 sampai dengan tabel 4.1.5 berikut ini:

Tabel 4.1.1
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data tabel 4.1.1 diketahui bahwa responden terbagi atas dua golongan jenis kelamin, yaitu laki-laki sebanyak 18 responden (60%) dan perempuan 12 responden (40%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT TELKOM Kandatel Jakarta Selatan lebih banyak karyawan laki-laki dibanding karyawan perempuan.

Tabel 4.1.2
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Golongan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang dari 25 tahun	5	17%
25 – 34 tahun	9	30%
35 – 45 tahun	10	33%
Lebih dari 45 tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel 4.1.2 terlihat bahwa diketahui pembagian responden berdasarkan usia terdiri atas : usia kurang dari 25 tahun sebanyak 5 responden (17%), usia 25-34 tahun sebanyak 9 responden (30%), usia 35-45 tahun sebanyak 10 responden (33%), usia lebih dari 45 tahun sebanyak 6 responden (20%), Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak berusia 35-45 tahun.

Tabel 4.1.3
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
SLTA	14	47%
DIII	5	17%
S1	10	33%
S2,S3	1	3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan pada hasil perhitungan data dari tabel 4.1.3 diketahui bahwa pembagian responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi atas : SLTA sebanyak 14 responden (47%), DIII sebanyak 5 responden (17%), S1 sebanyak 10 responden (33%), S2-S3 Sebanyak 1 responden (3%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbesar pendidikan terakhir adalah SLTA.

Tabel 4.1.4
Jumlah Responden Dibedakan Menurut Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 5 tahun	8	26%
5 – 14 tahun	11	37%
15 – 25 tahun	6	20%
> 25 tahun	5	17%
Total	30	100%

Sumber : Hasil data kuesioner

Berdasarkan pada hasil perhitungan data dari 4.1.4 diketahui bahwa pembagian responden berdasarkan lama bekerja atas: kurang dari 5 tahun sebanyak 8 responden (26%), 5 – 14 tahun sebanyak 11 responden (37%), 15 – 25 tahun sebanyak 6 responden (20%), dan lebih dari 25 tahun sebanyak 5 responden (17%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah bekerjanya 5 – 14 tahun.

4.2 Analisis Kepemimpinan pada PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan

Demi kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut harus melakukan aktifitas. Karenanya dibutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang dapat menjalankan semua aktifitas tersebut pada PT TELKOM Kandatel Jakarta Selatan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah seseorang yang memberikan jasanya kepada

perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dengan tujuan mendapatkan suatu imbalan tertentu.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan pada PT TELKOM Kandatel Jakarta Selatan, maka dapat dilihat dari hasil kuesioner sebagai berikut:

a. Informasi

Tabel 4.2.1
Menginformasikan Apa Yang Diharapkan Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Kurang Setuju	7	23.3	23.3	40.0
	Setuju	13	43.3	43.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.1 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 5 responden (16,7%), menyatakan setuju 13 responden (43,3%), menyatakan kurang setuju 7 responden (23,3%), tidak setuju 4 responden (13,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju bahwa seorang pemimpin menginformasikan apa yang diharapkan perusahaan.

b. Standar Prosedur Kerja

Tabel 4.2.2
Mendorong Staf Untuk Mematuhi Standar Prosedur Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
Kurang Setuju	7	23.3	23.3	36.7
Setuju	13	43.3	43.3	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.2 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 6 responden (20,0%), menyatakan setuju 13 responden (43,3%), menyatakan kurang setuju 7 responden (23,3%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju mendorong staf untuk mematuhi standar prosedur kerja yang ada.

Tabel 4.2.3
Meminta Para Karyawan Mengikuti Standar-standar Peraturan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Kurang Setuju	10	33.3	33.3	46.7
	Setuju	9	30.0	30.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.3 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 7 responden (23,3%), menyatakan setuju 9 responden (30,0%), menyatakan kurang setuju 10 responden (33,3%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3,%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang setuju meminta karyawan mengikuti standar-standar peraturan.

c. **Memberi Tahu Peran Pemimpin**

Tabel 4.2.4
Memberi Tahu Perannya di Perusahaan Agar Dapat Dipahami Para Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	30.0
	Setuju	8	26.7	26.7	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.4 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 responden (43,3%), menyatakan setuju 8 responden (26,7%), menyatakan kurang setuju 6 responden (20,0%), tidak setuju 2 responden (6,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju member tahukan perannya diperusahaan agar dapat dipahami para karyawannya.

d. Pekerjaan Dijalankan Sesuai Jadwal

Tabel 4.2.5
Mendorong Agar Pekerjaan Dijalankan Sesuai Jadwal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Kurang Setuju	11	36.7	36.7	46.7
	Setuju	7	23.3	23.3	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.5 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 9 responden (30,0%), menyatakan setuju 7 responden (23,3%), menyatakan kurang setuju 11 responden (36,7%), tidak setuju 2 responden (6,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang setuju mendorong karyawan agar pekerjaannya dijalankan sesuai dengan jadwal.

e. Pertimbangan

Tabel 4.2.6
Sering Mempertimbangkan Perasaan Pribadi Ketika Hendak Bertindak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	7	23.3	23.3	26.7
Kurang Setuju	4	13.3	13.3	40.0
Setuju	13	43.3	43.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.6 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 5 responden (16,7%), menyatakan setuju 13 responden (43,3%), menyatakan kurang setuju 4 responden (13,3%), tidak setuju 7 responden (23,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju sering mempertimbangkan perasaan pribadi ketika hendak bertindak.

f. Hubungan Kerja

Tabel 4.2.7

Menjaga Hubungan Kerja yang Ramah Dengan Bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Kurang Setuju	9	30.0	30.0	40.0
	Setuju	13	43.3	43.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.7 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 5 responden (16,7%), menyatakan setuju 13 responden (43,3%), menyatakan kurang setuju 9 responden (30,0%), tidak setuju 2 responden (6,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju untuk menjaga hubungan kerja yang ramah kepada bawahannya.

g. Perhatian

Tabel 4.2.8

Terlalu Memberikan Perhatian Terhadap Cara Kerja Bawahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
Kurang Setuju	3	10.0	10.0	23.3
Setuju	12	40.0	40.0	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.8 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 11 responden (36,7%), menyatakan setuju 12 responden (40,0%), menyatakan kurang setuju 3 responden (10,0%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju terlalu memberikan perhatian terhadap cara kerja bawahan.

h. Kesempatan

Tabel 4.2.9

Memberikan Kesempatan Karyawan Untuk Menyampaikan Ide-ide Atau Gagasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Kurang Setuju	11	36.7	36.7	46.7
	Setuju	7	23.3	23.3	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.9 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 9 responden (30,0%), menyatakan setuju 7 responden (23,3%), menyatakan kurang setuju 11 responden (36,7%), tidak setuju 2 responden (6,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan kurang setuju memberikan kesempatan karywan untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan.

Tabel 4.2.10**Memberikan Kesempatan Promosi Kepada Karyawan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Kurang Setuju	7	23.3	23.3	36.7
	Setuju	13	43.3	43.3	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.2.10 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 6 responden (20,0%), menyatakan setuju 13 responden (43,3%), menyatakan kurang setuju 7 responden (23,3%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju memberikan kesempatan promosi kepada karyawan.

4.3 Analisis Semangat Kerja Pada PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan

Dengan analisis ini akan dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan di dalam perusahaan tersebut, maka dari itu analisis dilaksanakan secara efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan .

Berikut ini disajikan tabel hasil tentang tanggapan responden mengenai semangat kerja, yaitu :

a. Tepat Waktu

Tabel 4.3.1
Masuk Kerja Setiap Harinya Dengan Datang Tepat Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Tidak Setuju	1	3.3	3.3	10.0
Kurang Setuju	2	6.7	6.7	16.7
Setuju	9	30.0	30.0	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.1 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 16 responden (53,3%), menyatakan setuju 9 responden (30,0%), menyatakan kurang setuju 2 responden (6,7%), tidak setuju 1 responden (3,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (6,7%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju dalam setiap harinya masuk kerja harus datang dengan tepat waktu.

Tabel 4.3.2**Pulang Kerja Sebelum Waktunya Tanpa Ada Alasan Yang Jelas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Kurang Setuju	7	23.3	23.3	40.0
	Setuju	16	53.3	53.3	93.3
	Sangat Setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.2 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 2 responden (6,7%), menyatakan setuju 16 responden (53,3%), menyatakan kurang setuju 7 responden (23,3%), tidak setuju 4 responden (13,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan setuju pulang kerja sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas.

b. Tidak Mengeluh

Tabel 4.3.3

Selalu Berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa mengeluh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	13.3
	Setuju	9	30.0	30.0	43.3
	Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.3 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 17 responden (46,7%), menyatakan setuju 9 responden (30,0%), menyatakan kurang setuju 2 responden (6,7%), tidak setuju 1 responden (3,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju supaya selalu berusaha untuk melekukan pekerjaan tanpa harus mengeluh.

c. Disiplin Kerja

Tabel 4.3.4

**Sering Meninggalkan Tempat Tugas Pada Jam Kerja Tanpa Ada
Perintah Dari Atasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	13.3
	Kurang Setuju	11	36.7	36.7	50.0
	Setuju	8	26.7	26.7	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.4 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 7 responden (23,3%), menyatakan setuju 8 responden (26,7%), menyatakan kurang setuju 11 responden (36,7%), tidak setuju 2 responden (6,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (4,7%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan kurang setuju sering meninggalkan tempat tugas pada jam kerja tanpa ada perintah dari atasan.

d. Kepuasan

Tabel 4.3.5
Merasa Puas Jika Saudara Melaksanakan Kerja Tepat Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	16.7
	Setuju	12	40.0	40.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.5 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 responden (43,3%), menyatakan setuju 12 responden (40,0%), menyatakan kurang setuju 1 responden (3,3%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju karena merasa puas jika saudara melaksanakan kerja tepat pada waktunya.

Tabel 4.3.6
Merasa Senang Dengan Pekerjaan Yang Sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	16.7
	Setuju	12	40.0	40.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.6 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 responden (43,3%), menyatakan setuju 12 responden (40,0%), menyatakan kurang setuju 1 responden (3,3%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju merasa resah dalam bekerja.

e. Keinginan

Tabel 4.3.7

Berkeinginan Untuk Pindah Dari Pekerjaan Sekarang Ini Kepekerjaan Yang Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	16.7
	Kurang Setuju	10	33.3	33.3	50.0
	Setuju	8	26.7	26.7	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.7 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 7 responden (23,3%), menyatakan setuju 8 responden (26,7%), menyatakan kurang setuju 10 responden (33,3%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (6,7%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan kurang setuju berkeinginan untuk pindah dari pekerjaan sekarang ini kepekerjaan yang lain.

Tabel 4.3.8
Memiliki Keinginan dan Kemauan Untuk Terus Sukses dan Maju
Dalam Karier Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	13.3
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	20.0
	Setuju	8	26.7	26.7	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.8 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 16 responden (53,3%), menyatakan setuju 8 responden (26,7%), menyatakan kurang setuju 2 responden (6,7%), tidak setuju 2 responden (6,7%), dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (6,7%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju memiliki keinginan dan kemauan untuk terus sukses dan maju dalam karier pekerjaan.

Tabel 4.3.9
Pekerjaan Sekarang Ini Yang Ditekuni Saat Ini Sangat Penting
Sehingga Saudara Tidak Berkeinginan Mencari Pekerjaan Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	16.7
	Setuju	12	40.0	40.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.9 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 responden (43,3%), menyatakan setuju 12 responden (40,0%), menyatakan kurang setuju 1 responden (3,3%), tidak setuju 3 responden (10,0%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukan bahwa responden menyatakan sangat setuju pekerjaan sekarang ini yang ditekuni saat ini sangat penting sehingga saudara tidak berkeinginan mencari pekerjaan lain.

f. Kesalahan Dalam Bekerja

Tabel 4.3.10
Bekerja di PT. TELKOM Merupakan Suatu Kesalahan Dalam
Menggeluti Bidang Yang Sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	16.7
	Kurang Setuju	14	46.7	46.7	63.3
	Setuju	10	33.3	33.3	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil data kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.3.10 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 1 responden (3,3%), menyatakan setuju 10 responden (33,3%), menyatakan kurang setuju 14 responden (46,7%), tidak setuju 4 responden (13,3%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 responden (3,3%). Berdasarkan jawaban responden diatas, hal tersebut menunjukkan bahwa responden menyatakan kurang setuju bekerja di PT. TELKOM merupakan suatu kesalahan dalam menggeluti bidang yang sekarang.

4.4 Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan

Setelah variabel dianalisis dengan rincian yaitu variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas (Independent Variable) sedangkan

variabel semangat kerja sebagai variabel terikat (Dependent Variable). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana pada program komputer SPSS 16.0. Analisis itu digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (semangat kerja).

Tabel 4.4.1
Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan (a)		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: semangat kerja

Analisis regresi pada lampiran, tabel Variables Entered/Removed, menunjukkan bahwa semua variable digunakan dalam analisis regresi yaitu kepemimpinan sebagai variable bebas (Independent Variabel) sedangkan semangat kerja sebagai variable terikat (Dependent Variabel).

Tabel 4.4.2**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.273	3.653		6.644	.000
Kepemimpinan	.390	.098	.600	3.964	.000

Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari variabel independent yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan sebesar 0,000 jauh dibawah 0,05. Dari tabel koefisien diatas diperoleh persamaan regresi : $Y = 24,273 + 0,390 X$ yang menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan..

Adapun pengambilan keputusan:

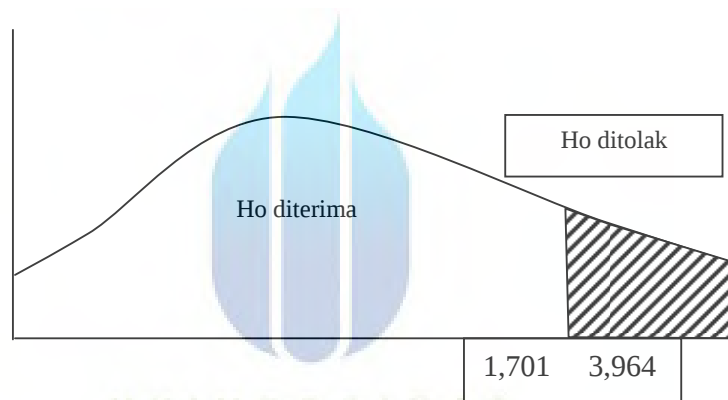
Di bagian ini penulis akan melakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan menggunakan analisis uji t satu pihak dimana kriteria pengujiannya dan hipotesanya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja (t hitung < t tabel)

$H_a : \beta > 0$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

a. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Nilai t_{tabel} diperoleh $30 - 2 = (1,701)$ dan t_{hitung} 3,964. Berarti nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($3,964 > 1,701$) maka H_0 ditolak.



Gambar 4.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

b. Disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,964 > 1,701$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan bab empat, didapat beberapa kesimpulan. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. TELKOM Kandatel Jakarta Selatan yaitu melalui :

1. Kepemimpinan yang selama ini diterapkan manajer FPS Flexi Kandatel Jakarta Selatan adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan delegating yaitu dimana seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan matang. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Dengan adanya Semangat kerja yang tinggi dari seluruh karyawan maka dapat mendorong seseorang untuk berkarya dan kreatif dalam melakukan pekerjaan. Maka, perusahaan tersebut dapat meningkat dengan cepat.
3. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Setelah meneliti hasil jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan FPS Flexi sehingga didapat fungsi regresi linearnya adalah $Y = 24,273 + 0,390X$ berarti setiap perubahan variabel X yaitu kepemimpinan mempengaruhi perubahan variabel Y yaitu semangat

kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu t hitung = 3,964 > t tabel = 1,701, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT TELKOM Kandatel Jakarta Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan penelitian diatas, dapat dikemukakan saran yang berhubungan dengan kepemimpinan dan semangat kerja karyawan bagian FPS Flexi pada PT Telkom Kandatel Jakarta Selatan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya manajer lebih memperhatikan karyawannya dalam memberikan petunjuk pekerjaan yang harus mereka selesaikan agar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bisa lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Semangat kerja karyawan sudah baik dan harus tetap dipertahankan tapi perlu ditingkatkan lebih dalam memberikan semangat dan sikap yang sangat diperlukan bagi karyawan dari pimpinannya.
- 3) Diharapkan Pemimpin pada PT. Telkom Kandatel Jakarta Selatan selalu senantiasa untuk berusaha lebih giat lagi, karena pimpinan yang baik adalah pemimpin yang mau turun tangan langsung ke bawah untuk melihat hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan dan mau menampung segala kritik dan saran yang berguna bagi kepentingan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar. Prabu. Mangkunegara. (2002a). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Asep. Ishak Tanjung Handri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Danim Sudarwan. (2004). *Motifasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Bineka Cipta Jakarta.
- Daft. Richard. (2003). *Manajemen*. Erlangga Jakarta.
- Duwi, Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta:Mediakom.
- Hasibuan, H. Melayu. S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marihot, Tua. Efendi. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Grasindo.
- Sugiyono Cipto. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Edisi 8. CV. Alfabeta . Bandung.
- Sulaiman, Wahid. (2003). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LAMPIRAN 1: Hasil Perhitungan Variabel X Kepemimpinan

Hasil Perhitungan
Variabel X Kepemimpinan

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	2	3	5	4	4	4	1	4	4	3	34
2	4	4	3	3	1	2	4	5	1	4	31
3	2	2	3	5	4	5	4	4	4	2	35
4	4	4	5	4	3	2	3	5	3	4	37
5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	43
6	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	35
7	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	35
8	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	36
9	2	1	3	5	3	5	4	4	3	1	31
10	4	3	2	5	5	4	3	4	5	3	38
11	4	3	4	5	3	5	4	5	3	3	39
12	1	2	4	5	3	4	5	4	3	2	33
13	3	5	3	4	5	4	2	3	5	5	39
14	4	4	2	3	5	3	4	5	5	4	39
15	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	42
16	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	44
17	2	3	4	5	5	4	3	4	5	3	38
18	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	38
19	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	42
20	5	4	3	5	3	2	4	4	3	4	37
21	3	3	5	5	4	4	2	2	4	3	35
22	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	41
23	3	2	5	4	3	4	5	5	3	2	36
24	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	38
25	4	5	3	5	2	1	3	4	2	5	34
26	4	4	4	3	5	4	4	2	5	4	39
27	5	5	2	1	3	3	4	4	3	5	35
28	4	4	5	3	2	2	3	5	2	4	34
29	4	5	1	2	5	4	3	3	5	5	37
30	5	4	3	4	4	2	3	1	4	4	34

LAMPIRAN 2: Hasil Perhitungan Variabel Y Semangat Kerja

Hasil Perhitungan
Variabel Y Semangat Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	5	2	4	5	1	5	5	5	1	2	35
2	3	4	5	1	5	4	3	5	5	3	38
3	5	4	4	5	2	4	3	5	2	3	37
4	5	4	5	3	2	4	5	5	2	4	39
5	5	3	5	4	5	5	1	4	5	3	40
6	5	3	4	3	4	4	5	1	4	3	36
7	4	4	2	4	5	5	2	3	5	4	38
8	5	4	3	3	2	4	3	5	2	4	35
9	4	2	5	4	5	1	5	4	5	2	37
10	2	3	4	3	4	5	4	4	4	3	36
11	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	42
12	5	4	5	3	3	2	5	5	3	4	39
13	3	5	5	5	4	2	3	5	4	5	41
14	4	4	3	4	5	5	2	4	5	3	39
15	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	42
16	5	4	4	3	5	5	4	2	5	3	40
17	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	39
18	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	41
19	5	4	5	3	4	4	1	5	4	4	39
20	4	3	5	4	5	5	3	4	5	3	41
21	5	4	5	5	4	2	4	2	4	3	38
22	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	43
23	1	4	4	3	5	5	4	4	5	4	39
24	1	4	5	2	5	4	3	4	5	4	38
25	5	3	1	2	4	5	5	5	4	3	37
26	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	42
27	4	1	5	4	5	5	2	4	5	1	36
28	4	2	5	3	4	5	3	5	4	2	37
29	5	4	4	1	4	4	3	5	4	4	38
30	4	2	5	5	5	4	4	3	5	2	39

LAMPIRAN 3 : Hasil Kuesioner Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Karyawan

Hasil Kuesioner Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan

Responden	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	34	35	1.190	1.156	1.225
2	31	38	1.178	961	1.444
3	35	37	1.295	1.225	1.369
4	37	39	1.443	1.369	1.521
5	43	40	1.720	1.849	1.600
6	35	36	1.260	1.225	1.296
7	35	38	1.330	1.225	1.444
8	36	35	1.260	1.296	1.225
9	31	37	1.147	961	1.369
10	38	36	1.368	1.444	1.296
11	39	42	1.638	1.521	1.764
12	33	39	1.287	1.069	1.521
13	39	41	1.599	1.521	1.681
14	39	39	1.521	1.521	1.521
15	42	42	1.764	1.764	1.764
16	44	40	1.760	1.936	1.600
17	38	39	1.482	1.444	1.521
18	38	41	1.558	1.444	1.681
19	42	39	1.638	1.764	1.521
20	37	41	1.517	1.369	1.681
21	35	38	1.330	1.225	1.444
22	41	43	1.763	1.681	1.849
23	36	39	1.404	1.296	1.521
24	38	38	1.444	1.444	1.444
25	34	37	1.258	1.156	1.369
26	39	42	1.638	1.521	1.764
27	35	36	1.260	1.225	1.296
28	34	37	1.258	1.156	1.369
29	37	38	1.406	1.369	1.444
30	34	39	1.326	1.156	1.521
Total	1109	1161	43.042	1961.371	45.065

LAMPIRAN 4: Rekapitulasi Analisis Kuesioner Kepemimpinan

Rekapitulasi analisa Kuesioner Kepemimpinan

No	Kepemimpinan (X)	Jawaban (%)				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Menginformasikan apa yang diharapkan perusahaan	16,7%	43,3%	23,3%	13,3%	3,3%
2	Mendorong staf untuk mematuhi standar prosedur kerja	20,0%	43,3%	23,3%	10,0%	3,3%
3	Meminta para karyawan mengikuti standar-standar peraturan yang ada	23,3%	30,0%	33,3%	10,0%	3,3%
4	Memberi tahu fungsi dan perannya di perusahaan agar dapat dipahami para karyawan	43,3%	26,7%	20,0%	6,7%	3,3%
5	Mendorong karyawan agar pekerjaan dapat dijalankan sesuai jadwal	30,0%	23,3%	36,7%	6,7%	3,3%
6	Sering mempertimbangkan perasaan pribadi ketika hendak bertindak	16,7%	43,3%	13,3%	23,3%	3,3%
7	Menjaga Hubungan kerja yang ramah dengan bawahan	16,7%	43,3%	30,0%	6,7%	3,3%
8	Terlalu memberi perhatian terhadap cara kerja bawahan	36,7%	40,0%	10,0%	10,0%	3,3%
9	Memberi kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan	30,0%	23,3%	36,7%	8,6,7%	3,3%
10	Memberikan kesempatan promosi kepada karyawan	20,0%	43,3%	23,3%	10,0%	3,3%
Rata-rata		25,34%	35,98%	24,99%	10,34%	3,3%

LAMPIRAN 5: Rekapitulasi Analisis Kuesioner Semangat Kerja Karyawan

Rekapitulasi Analisis Kuesioner Semangat Kerja Karyawan

No	Semangat Kerja Karyawan (X)	Jawaban (%)				
		SS	S	KR	TS	STS
1	Masuk kerja setiap harinya dengan datang tepat waktu	53,3%	30,0%	6,7%	3,3%	6,7%
2	Pulang kerja sebelum waktunya tanpa ada alasan yang jelas	6,7%	53,3%	23,3%	13,3%	3,3%
3	Slalu berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa mengeluh	56,7%	30,0%	6,7%	3,3%	3,3%
4	Sering meninggalkan tempat tugas pada jam kerja tanpa ada perintah dari atasan	23,3%	26,7%	36,7%	6,7%	6,7%
5	Merasa puas jika saudara melaksanakan kerja tepat waktu	43,3%	40,0%	3,3%	10,0%	3,3%
6	Merasa senang dengan pekerjaan yang sekarang	43,3%	40,0%	3,3%	10,0%	3,3%
7	Berkeinginan untuk pindah dari pekerjaan sekarang ini ke pekerjaan yang lain	23,3%	26,7%	33,3%	10,0%	6,7%
8	Memiliki keinginan dan kemauan untuk terus sukses dan maju dalam karier pekerjaan	53,3%	26,7%	6,7%	6,7%	6,7%
9	Pekerjaan yang ditekuni saat ini sangat penting sehingga saudara tidak berkeinginan mencari pekerjaan lain	43,3%	40,0%	3,3%	10,0%	3,3%
10	Bekerja di PT. Telkom merupakan suatu kesalahan dalam menggeluti bidang yang sekarang	3,3%	33,3%	46,7%	13,3%	3,3%
Rata-rata		34,98%	34,67%	17,0%	8,66%	4,66%

LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan dan Semangat Kerja Karyawan

REGRESSION

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan (a)		. Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600(a)	.359	.337	1.753

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.275	1	48.275	15.713	.000 ^a
	Residual	86.025	28	3.072		
	Total	134.300	29			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.273	3.653		6.644	.000
	Kepemimpinan	.390	.098	.600	3.964	.000

- a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

LAMPIRAN 7: Kuesioner Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di tempat

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/I pada saat bertugas, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I tidak akan mempengaruhi penelitian kinerja Bapak/Ibu/Sdr/I dan tidak ada jawaban yang benar/salah, serta jawaban yang anda isi adalah benar-benar menggambarkan keadaan sesungguhnya.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasamanya dan bantuan yang telah Bapak/Ibu/Sdr/I berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali kuesioner ini dalam waktu singkat.

Jakarta, 11 November 2009

Hormat saya,

(Heny Nur Hidayati)

Kuesioner Kepemimpinan

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut anda.

1. Pimpinan menginformasikan apa yang diharapkan perusahaan...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
2. Pimpinan mendorong staf untuk mematuhi standar prosedur kerja...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
3. Pimpinan meminta para karyawan mengikuti standar-standar peraturan yang ada...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
4. Pimpinan memberitahu fungsi dan perannya diperusahaan agar dapat dipahami para karyawan...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
5. Pimpinan mendorong karyawan agar pekerjaan dapat dijalankan sesuai jadwal...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
6. Pimpinan sering mempertimbangkan perasaan pribadi ketika hendak bertindak...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS

7. Pimpinan menjaga hubungan kerja yang ramah dengan bawahan...
- a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
8. Pimpinan terlalu memberikan perhatian terhadap cara kerja bawahan...
- a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
9. Pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide-ide atau gagasan...
- a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
10. Pimpinan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan...
- a. SS b. S c. KS d. TS e. STS



Kuesioner Semangat Kerja Karyawan

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut anda.

1. Saudara masuk kerja setiap harinya dengan datang tepat waktu...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
2. Saudara pulang kerja sebelum waktunya tanpa ada alasan yang jelas...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
3. Saudara selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan tanpa mengeluh...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
4. Sering meninggalkan tempat tugas pada jam kerja tanpa ada perintah dari atasan...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
5. Saudara merasa puas jika saudara melaksanakan kerja tepat waktu...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
6. Saudara merasa senang dengan pekerjaan yang sekarang...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
7. Saudara berkeinginan untuk pindah dari pekerjaan sekarang ini kepekerjaan yang lain...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
8. Saudara memiliki keinginan dan kamauan untuk terus sukses dan maju dalam karier pekerjaan...
a. SS b. S c. KS d. TS e. STS

9. Pekerjaan yang saudara tekuni saat ini sangat penting sehingga saudara tidak berkeinginan mencari pekerjaan lain...
- a. SS b. S c. KS d. TS e. STS
10. Saudara bekerja di PT. Telkom merupakan suatu kesalahan dalam menggeluti bidang yang sekarang...
- a. SS b. S c. KS d. TS e. STS



LAMPIRAN 8: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Heny Nur Hidayati

Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 17 Juli 1987

Jenis kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl.Inpres XV No.3 Rt.001/04
Kec. Larangan – Kel. Gaga Tangerang 15154

Pendidikan:

~ 1993 - 1999 : SDN Kreo 01 Tangerang

~ 1999 - 2002 : SLTPN 11 Tangerang

~ 2002 - 2005 : SMK Budi Mulia Tangerang

~ 2005 - 2009 : Universitas Mercu Buana Fakultas Ekonomi Jurusan
Manajemen S1