

Volume 2 | No.1 | Edisi : Januari – Juni 2013 | ISSN : 2302-4585

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 2	No. 1	Hal : 1 - 126	Palembang, Januari 2013	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	---------------	-------------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

Pelindung	: Prof. Dr. Ir. Edizal AE (Rektor)
Pembina	: Syaiful Sahri, SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
Pimpinan Umum	: Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
Ketua Penyunting	: Msy.Mikial, SE.,Ak.,M.Si
Penyunting Ahli	: Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur) Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP) Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya) Dr. Kamaluddin, SE.,M.M (Universitas Bengkulu) Dr. Helmi Yazid, SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
Penyunting Pelaksana	: Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin, SE.MM, Lusia Nargis, SE.,M.Si, Rizal Effendi, SE.MSi
Sekretariat	: Muhammad Said, SE.MSi (Pembantu Umum) : Ernawati, SE.Ak (Keuangan) : Yun Suprani, SE.MSi (Administrasi)
Penerbit	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Alamat Redaksi	: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129 Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "Kompetitif" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari dan Juli), bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

1. **Artikel dapat diangkat dari hasil penelitian atau kajian analitis kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang berhubungan dengan bidang Perbankan, Manajemen dan Akuntansi yang dianggap perlu didesiminasikan.
2. **Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris**, minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman termasuk daftar pustaka dan lampiran ; ukuran kertas A4; spasi 1,5; margin kiri 4 cm, margin kanan, atas, dan bawah masing-masing 3 cm, menggunakan Times New Roman font 12.
3. **Artikel diketik dengan komputer program MS Word**. Penulis dimohon mengirimkan satu *print out* dan satu CD yang berisi artikel. Cantumkan alamat, email dan nomor telepon/HP penulis untuk keperluan konfirmasi tentang tulisan yang dikirimkan ke redaksi.
4. **Artikel dilengkapi** :
abstrak maksimum 150 kata, dan kata-kata kunci.
Biodata singkat penulis dan identitas penelitian dicantumkan sebagai catatan kaki pada halaman pertama artikel.
5. **Penulisan Daftar Rujukan** mengikuti urutan :
(a) *last name, first name, middle name*
(b) tahun penerbitan,
(c) judul buku (huruf miring),
(d) kota penerbitan, dan
(e) nama penerbit (bila buku) atau judul artikel, judul jurnal, beserta volume, nomor edisi, dan halaman (bila artikel).
Contoh:
Brigham & Houston, 2006, *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Jakarta, Salemba Empat.
Mikial, Msy, 2010, *Evaluasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah pada Lembaga Amil Zakat Daerah (Lazda) Sumsel Dompot Sosial Insani Mulia (DSIM) Palembang*, Palembang, Majalah UTP, No.64, 2010, 92 - 101.
6. **Artikel hasil penelitian** memuat:
Judul (maks 14 kata)
Nama penulis (tanpa gelar)
Alamat email yang dapat dihubungi
Abstrak (Bhs Inggris, satu paragraf)
Kata-kata kunci
Pendahuluan (memuat latar belakang masalah, dan sedikit tinjauan pustaka, serta masalah dan tujuan penelitian).
Metode penelitian
Hasil dan Pembahasan
Simpulan dan Saran
Daftar rujukan (berisi pustaka yang betul-betul dirujuk dalam naskah)
Lampiran (bila perlu)
7. **Artikel Kajian Analisis Kritis** di bidang Ilmu Ekonomi yang dianggap perlu didesiminasikan memuat: **Judul, Nama penulis** dan **alamat email** yang dapat dihubungi

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

DAFTAR ISI

- Human Capital Management Sebagai Suatu Sistem Yang Dirancang Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan**
Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM 1 -11
-
- Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang**
H.Roy Yan Effendi,SE.MSi 12 - 29
-
- Pengaruh Analisa Kekayaan Bersih Wajib Pajak Badan Dengan Beban Pajak Penghasilan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Timur**
Sugiharto,SE.MSi 30 - 40
-
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Hotel Jayakarta Daira Palembang**
Salman,SE.MP 41 - 47
-
- Analisa Laporan Keuangan PT.PLN (Persero) Cabang Palembang Rayon Riva'i Sebagai Dasar Menilai Kondisi Kinerja Manajemen**
Titi Suelmi,SE.Ak.MM 48- 60
-
- Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang**
Syahyuni,SE.MM 61 - 73
-
- Evaluasi Tingkat Kesehatan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palembang**
Yancik Syafitri,SE.MSi 74- 89
-
- Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Upah Terhadap Prestasi Kerja karyawan (Studi kasus di PT Bradjamusti Citra Nusantara Branch Office Riau)**
M.A.Baidowi,SE.MM 90 - 101
-
- Analisis Pengendalian Intern Pemberian Kredit Tanpa Agunan (KTA) Dalam Hubungannya Dengan Penetapan Resiko Kredit Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Sudirman Palembang.**
Lili Syafitri,SE.Ak.MSi 102 - 113
-
- Hubungan Gaya Kepemimpinan Dekan Dengan Semangat Kerja Dosen Dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.**
Muhammad Said,SE.MSi 114- 126

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEKAN
DENGAN SEMANGAT KERJA DOSEN DAN KARYAWAN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

Muhammad Said*)

ABSTRACT

This study aims to determine to find out how much the relationship between Dean leadership style with employee morale and lecturer at the Faculty Economics, University of Tridinanti Palembang.

In this study used probability sampling with a sample of 25 people.. From the results of statistical analysis known to a significant degree of leadership style variables (X) of 0.003 ($p \leq 0.05$), indicating that leadership styles have a significant effect on morale. Correlation coefficient between the variables of Leadership Styles (X) with a variable work spirit (Y) of 0.570 or 57%, this suggests there is quite a strong correlation between two variables. Thus the organization's goals will be reached in case of cooperation between leaders and subordinates, because the success or failure of a leader will be influenced by his subordinates, and leader ability to build the morale of subordinates is required.

Key word: Leadership Style and Employee Morale

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu melibatkan sumber daya manusia. Faktor ini sangat dominan untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi. Bagi organisasi sumber daya manusia tidak akan ada manfaatnya bila karyawan tidak diikuti sertakan dalam berbagai kegiatan organisasi. Mengatur manusia ada kendalanya. Manusia memiliki pikiran, perasaan, dan latar belakang yang berbeda- beda.

Sehubungan dengan aspek pengelolaan sumber daya manusia, untuk meningkatkan produktivitas dan kontinuitas organisasi diperlukan

seorang pemimpin yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Semangat kerja yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja.

Pada dasarnya semangat kerja karyawan akan timbul bila kebutuhan mereka terpenuhi. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja tidak tercapai dan akan menimbulkan penurunan semangat kerja.

Kebutuhan setiap karyawan akan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini memerlukan penyesuaian dari pimpinan sehingga tujuan karyawan dengan tujuan organisasi akan tercapai. Kenyataannya, sering terjadi benturan

*) . Dosen Fakultas Ekonomi UTP

kepentingan antara bawahan dengan atasan. Biasanya karyawan sering kali terpojok. Hal ini akan menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Keadaan ini akan menghambat organisasi mencapai tujuannya.

Untuk mengatasi kendala di atas, diperlukan seorang pemimpin yang memahami setiap kebutuhan yang dibutuhkan karyawannya sehingga lebih semangat untuk bekerja. Secara tidak langsung, dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan akan menentukan terbentuknya semangat kerja karyawan. Dengan adanya dukungan dari pemimpin, diharapkan semangat kerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan organisasi akan tercapai. . Pemimpin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Ini harus diperhatikan oleh setiap organisasi.

Demikian pula halnya dengan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang besar di Palembang, Fakultas Ekonomi UTP terus berdaya upaya untuk menjadi organisasi yang berkualitas. Saat ini Fakultas Ekonomi UTP memiliki 84 dosen dan karyawan.

Untuk memimpin sumber daya yang cukup banyak itu, diperlukan gaya kepemimpinan yang berkualitas sehingga semangat kerja keryaawan dapat terus terjaga bahkan ditingkatkan. Karena itu penulis tertarik meneliti gaya kepemimpinan Dekan dalam menggerakkan sumber daya manusianya.

Banyak teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Ada tiga teori kepemimpinan yang dipilih yaitu Teori Sifat dan Teori Perilaku. Teori Sifat bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat, perangai, serta ciri- ciri yang dimiliki oleh pemimpin. Kondisi fisik dan karakteristik personal tertentu adalah penting bagi kesuksesan pemimpin. Hal ini akan menjadi faktor penentu yang membedakan pemimpin dengan yang bukan pemimpin.

Sifat pokok pemimpin biasanya meliputi:

1. Kondisi fisik, energik, tegap, dan kuat.
2. Berkpribadian dan berwawasan luas, berasal dari lingkungan sosial yang dinamis.
3. Berkpribadian adaptif, agresif, emosi stabil, populer, dan kooperatif.

4. Terdorong untuk maju, siap menerima tanggung jawab, berorientasi pada tugas, dan cakap dalam komunikasi interpersonal.

Sedangkan Teori Perilaku membahas suatu cara untuk mendefinisikan pemimpin yang efektif melalui profil perilaku pemimpin. Menurut hasil studi kepemimpinan Ohio State University, menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori, *Consideration* (konsiderasi) dan *structure*

(struktur inisiasi). Hasil penelitian dari Michigan University

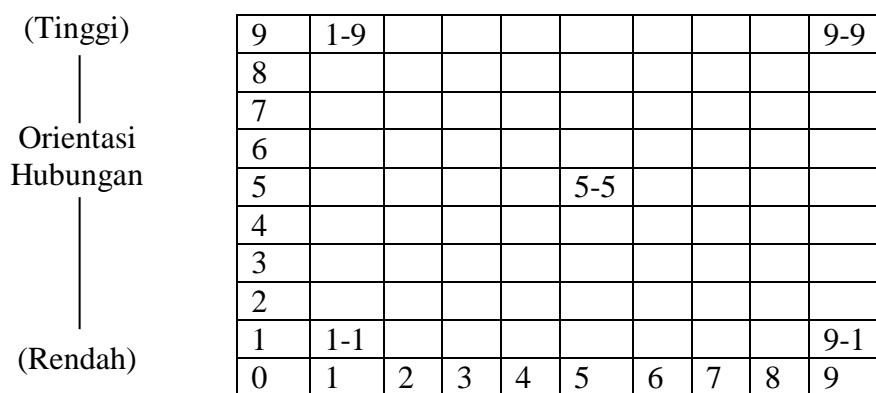
menunjukkan bahwa perilaku pemimpin cenderung berorientasi pada bawahan dan hasil.

Menurut hasil penelitian, ada lima tipe kepemimpinan yang didasarkan pada tenaga kerja, yaitu:

- *Improverished Leadership* (1 – 1)
- *Middle of the road* (5 – 5)
- *Country club leadership* (1 – 9)
- *Task leadership* (9 – 1)
- *Team leadership* (9 – 9)

Kelima tipe kepemimpinan tersebut oleh Blake dan Mouton (1999:55) digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Tipe Kepemimpinan (Blake & Mouton)



Masing-masing tipe mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. *Improverished Leadership* (1-1)

- Pemimpin menghindari segala bentuk tanggung jawab

- Perhatian pemimpin terhadap hubungan kerja atau bawahan (H) maupun terhadap pekerjaan sangat kurang (T)

- Tidak ada keterlibatan pemimpin baik pada bawahan maupun hasil

2. *Middle of the Road* (5-5)

- Pemimpin cukup memperhatikan moral dan moral bawahan pada tingkat yang memuaskan.
- Hubungan antara pemimpin dan bawahan bersifat kebabakan.
- Terciptanya suasana kerja yang bebas dari tekanan.

3. *Country Club Leadership* (1-9)

Pemimpin lebih menekankan pada kepentingan bawahan atau hubungan kerja. Akibatnya hasil kurang diperhatikan.

4. *Task Leadership* (9-1)

Pemimpin sangat mementingkan tugas atau hasil. Akibatnya bawahan dianggap tidak penting dan sewaktu-waktu dapat diganti. Pemimpin seperti ini bersifat otoriter.

5. *Team Leadership* (9=9)

Pemimpin sangat menaruh perhatian terhadap hasil maupun hubungan kerja. Hal ini akan mendorong bawahan untuk berpikir dan memproduksi, terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, manfaatnya sangat dirasakan oleh organisasi.

Semangat kerja merupakan sifat yang harus dimiliki setiap karyawan. Dengan semangat kerja pekerjaan dapat cepat selesai. Hal ini penting untuk mencapai tujuan. Biasanya semangat kerja tergantung pada kondisi diri dan situasi lingkungan, bisa juga dipengaruhi oleh atasan. Untuk menjaga kestabilan semangat kerja, manajemen dituntut berbuat sesuatu sehingga semangat kerja terus terjaga. Penurunan semangat kerja akan menurunkan produktivitas dan merugikan organisasi.

Indikasi semangat kerja penting diketahui oleh perusahaan. Dengan mengetahui indikasi ini, organisasi dapat menganalisa apakah semangat kerja karyawan sedang menurun atau tidak. Indikasi semangat kerja adalah:

1. Tingkat absensi

Tingkat absensi yang buruk (sering tidak masuk kerja) menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja. Ini akan menjadi masalah besar bagi organisasi. Pemimpin harus mencari tahu apa yang menjadi penyebabnya.

2. tingkat perputaran tenaga kerja

Jika dalam suatu organisasi karyawan banyak yang keluar masuk, atau tingkat perputaran kerja tinggi, ini menunjukkan indikasi penurunan semangat kerja.

3. Tingkat loyalitas

Tuntutan merupakan suatu reaksi dari ketidakpuasan atas kebijakan yang dikeluarkan organisasi. Bila tuntutan ini diabaikan, karyawan menjadi tidak loyal dalam bekerja.

4. Pemogokan

Mogok kerja merupakan jalan akhir dari karyawan atas reaksi ketidakpuasan terhadap pimpinan. Ini jelas akan merugikan organisasi

Berdasarkan pembahasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dekan dengan dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dekan dalam mempengaruhi semangat kerja

dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang?

B. METODOLOGI PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian deskriptif, dimana tujuannya untuk membahas gaya kepemimpinan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang dengan semangat kerja dosen dan karyawannya.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas.
- b. Variabel Semangat Kerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X.

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan
Dan Variabel Semangat Kerja

A. Gaya Kepemimpinan (X)

No	Dimensi	Indikator
1.	Tingkat Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan dalam beraktivitas • Kualitas hubungan dengan karyawan
2.	Tingkat Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan pimpinan dalam pengambilan keputusan • Frekuensi pimpinan mengajak berunding dalam pengambilan keputusan
3.	Pengaruh dan Bimbingan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian aturan/himbauan dari pimpinan tentang kepatuhan peraturan • Pemberian arahan/himbauan dari pimpinan tentang pemeliharaan lingkungan yang kondusif
4.	Suasana Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan bekerja dalam suasana yang berbeda dari sekarang • Perubahan fasilitas yang diberikan

B. Semangat Kerja (Y)

No.	Dimensi	Indikator
1.	Tingkat Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kinerja dosen dan karyawan • Pemberian target yang harus dicapai dosen dan karyawan
2.	Tingkat Absensi Dosen dan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberlakuan sanksi mengenai absensi dosen dan karyawan • Pembatasan masa izin seorang dosen dan karyawan
3.	Tingkat Perpindahan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Perpindahan posisi jabatan merupakan hal yang menarik • Perpindahan posisi jabatan memacu untuk bekerja lebih baik
4.	Tingkat Kesalahan Dosen dan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan takut melakukan kesalahan • Tingkat kegelisahandalam melakukan pekerjaan

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kepemimpinan dan semangat kerja akan digunakan instrumen berupa kuesioner dengan

pengukuran skala Likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu seperti pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Gaya Kepemimpinan

Pernyataan 1	= 100%
Pernyataan 2	= 96%
Pernyataan 3	= 100 %
Pernyataan 4	= 100%
Pernyataan 5	= 92%
Pernyataan 6	= 92%
Pernyataan 7	= 100%
Pernyataan 8	= 100%

Sehingga rata-rata persentase kepemimpinan (tugas) adalah $772\% : 7 = 96,5\%$. Ini berarti gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang sudah termasuk dan sesuai dengan yang dikemukakan oleh **R. Blake & Mouton**.

Semangat Kerja (karyawan)

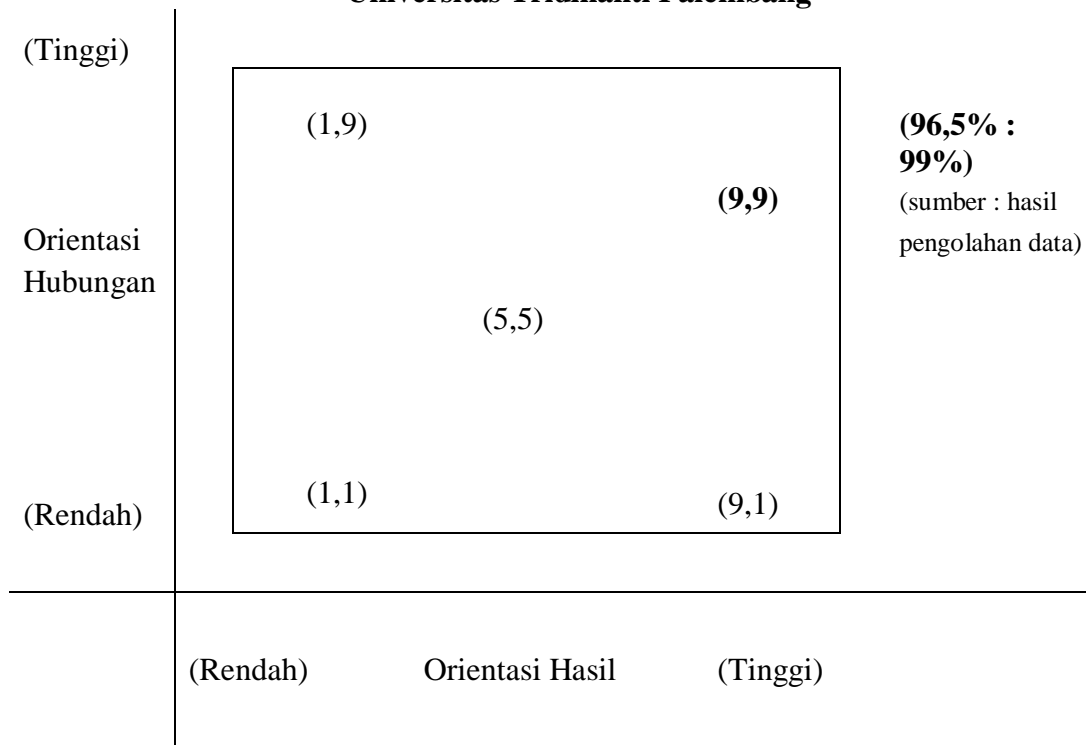
Pernyataan 9	= 100%
Pernyataan 10	= 100%

Pernyataan 11	= 92 %
Pernyataan 12	= 100%
Pernyataan 13	= 100%
Pernyataan 14	= 100%
Pernyataan 15	= 100%
Pernyataan 16	= 100%

Sehingga rata-rata persentase semangat kerja (karyawan) adalah $792\% : 8 = 99\%$. Ini berarti gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang sudah termasuk dan sesuai dengan yang dikemukakan oleh **R. Blake & Mouton**.

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat perbandingan persentase antara perhatian pimpinan terhadap tugas dan terhadap karyawan adalah $96,5\% : 99\%$ (hampir sama besarnya). Hal ini dapat ditunjukkan pada gambar 2 berikut ini :

Gambar .2
Tipe Kepemimpinan Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Tridinanti Palembang



Analisis Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohani atau jasmani manusia yang menimbulkan dorongan pada diri manusia untuk bekerja dengan giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik.

Dari hasil analisa kuesioner tentang semangat kerja yang disebarkan kepada karyawan/dosen menunjukkan bahwa skor nilai rata-rata indicator variable Semangat Kerja karyawan/dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang pada umumnya sudah optimal yaitu pada kategori baik (4-5). Ini terlihat dari hasil persentase semangat kerja yaitu 99%. Artinya bahwa hampir seluruh karyawan/dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang telah memiliki semangat kerja yang tinggi, meskipun ada 1% karyawan/dosen yang tidak sependapat tetapi ini tidak mengurangi keberhasilan dalam mencapai prestasi.

Analisis Statistik Deskriptif

Variable penelitian terdiri dari variable terikat (Y) yaitu Semangat Kerja, sedangkan variabel bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan. Jumlah subjek penelitian yang dianalisis sebanyak 25 orang responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data nilai rata-rata, simpangan baku,

distribusi frekuensi, modus dan median dari setiap variabel.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Hasil pengolahan data variabel Gaya Kepemimpinan (X) yang dengan menggunakan SPSS Versi 17.00 menunjukkan skor terendah adalah 27 dan skor tertinggi adalah 39, sedangkan nilai mean 33,16, standar deviasi 2.656, median 33.00 dan modus 33. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel Gaya Kepemimpinan (X) berdistribusi normal.

Variabel Semangat Kerja (Y)

Hasil pengolahan data variabel Semangat Kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS Versi 17.00 menunjukkan skor terendah adalah 30 dan skor tertinggi adalah 40, sedangkan nilai mean 34.84, standar deviasi 2.495, median 35 dan modus 34. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel Semangat Kerja (Y) berdistribusi normal.

Analisis Statistik Inferensial

Setelah dilakukan analisis deskriptif, selanjutnya dilakukan analisis statistic inferensial dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linear Sederhana dan analisis Korelasi.

Analisis Korelasi

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan bantuan computer (lampiran 3), maka didapat korelasi antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja adalah 0,570 atau 57%. Hal ini menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja terjadi hubungan cukup kuat dan signifikan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif.

Untuk menguji hipotesis : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Dekan terhadap semangat kerja karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, maka dilakukan uji - t dengan mempergunakan analisis Regresi Linear Sederhana dan analisis Korelasi.

Dari hasil analisis regresi dapat diperoleh nilai T - hitung sebesar 3,326. Dari hasil perhitungan maka nilai T - table dapat diketahui yaitu sebesar 2,069. Maka ketentuan pengujian yaitu : H_0 **diterima** dan H_1 **ditolak** jika nilai T -hitung $\leq T$ -tabel.

H_0 **ditolak** dan H_1 **diterima** jika nilai T -hitung $\geq T$ -tabel.

Karena nilai T -hitung (3,326) \geq nilai T -tabel (2,069), maka H_0 ditolak dan H_1 **diterima**. Dilihat dari tingkat signifikansi t -hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0,003. Maka

ketentuan pengujian hipotesis yaitu : jika signifikansi t -hitung $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika signifikansi t -hitung $\leq \alpha = 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Karena Signifikansi t -hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$ maka :

H_0 = Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Dekan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, **ditolak**.

H_1 = Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Dekan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, **diterima**.

Dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu analisis tabulasi dan analisis statistic dengan bantuan komputer (SPSS Versi 17.00) meliputi analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil analisis tabulasi kuesioner mengenai Gaya Kepemimpinan Dekan yang disebarkan kepada karyawan/dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Tridinanti Palembang diperoleh nilai persentase perhatian pimpinan terhadap tugas (96,5%) dan perhatian pimpinan terhadap hubungan/karyawan (99%). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang berada pada titik 9,9 artinya Gaya Kepemimpinan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang saat ini dilaksanakan dengan tipe **Team Leadership (Eskeketif)** dimana pemimpin saat ini memberikan perhatian yang tinggi baik terhadap tugas maupun terhadap hubungan dengan karyawan/dosen.

2. Hasil analisis penilaian terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang menunjukkan bahwa karyawan/dosen memiliki semangat kerja yang tinggi, hal ini terlihat jelas dari hasil persentase pengukuran semangat kerja yaitu sebesar 99%.
3. Hasil perhitungan melalui program SPSS Versi 17.00 menunjukkan bahwa hasil analisis Regresi Linear untuk variabel Gaya Kepemimpinan

Dekan (X) dan variabel Semangat Kerja (Y) sebagai berikut :

- Rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan (dengan jumlah data 25 buah) adalah 33,16 dengan standar deviasi 2,656. Sedangkan rata-rata untuk variabel Semangat Kerja sebesar 34,84 dengan standar deviasi 2,495.
- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) 0,535 dengan nilai konstanta sebesar 17,093. Dengan melihat besarnya koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X) 0,535 atau 53,5% artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel Semangat Kerja (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 100% maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Semangat Kerja sebesar 53,5% dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%.
- Besarnya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan

dengan variabel Semangat Kerja adalah 0,570. Hal ini menunjukkan terjadi korelasi yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut.

- Tingkat signifikan koefisien korelasi yaitu 0,003. Nilai tersebut masih dibawah 0,05 artinya korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan variabel Semangat Kerja **NYATA**.

3. Terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan Dekan FE UTP dengan semangat kerja karyawan dan dosen FE UTP

Saran

Dekan harus tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan selama ini.

D. SIMPULAN & SARAN

Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang berada pada titik 9,9 artinya Gaya Kepemimpinan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang saat ini dilaksanakan dengan tipe ***Team Leadership (Eskekutif)*** dimana pemimpin saat ini memberikan perhatian yang tinggi baik terhadap tugas maupun terhadap hubungan dengan karyawan/dosen.
2. Karyawan/dosen memiliki semangat kerja yang tinggi, hal ini terlihat jelas dari hasil persentase pengukuran semangat kerja yaitu sebesar 99%.

DAFTAR RUJUKAN

- Atika, Sri, 2006, *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Biro Humas dan Protokol pada Sekretariat Daerah Propinsi Sumatera Selatan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang
- Bedjo Siswanto, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Koontz, H., Chrill, & Heinz, W., 1993. *Manajemen (edisi 8)*, Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Luck, David J. & Ronald S. Rubin, 1987. *Marketing Research*. Seventh Edition, Prentice-Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen, 1994. *Manajemen*, Nj : Prentise Hall.
- Saputra, Yusuf, 2009. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thmanrin Brothers Cabang Yahonsu Motor Palembang*, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang.
- Sondang P. Siagian, 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1992. *Kiat Kepemimpinan Dalam Teori dan Praktek*, Harapan Masa PGRI.