

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DI PT. INATEL NUSANTARA**

A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Ni Kadek Ria Jestilia  
STIE Bali International Institute of Tourism Management  
Email : dyahprami@yahoo.co.id

### **ABSTRACT**

*The title research is The Influence of Leadership Style On Employee Work Ethic at PT. Inatel Nusantara. Leadership is the most important factor to influencing the achievement of organization. If in an organization there are good and mature of leadership style, so the employee work ethic may increase and at the end it will accelerate directly to the process of achieving the company goals. This research aimed to analyze the influence of the Leadership Style On Employee Work Ethic at PT. Inatel Nusantara.. The sample of this research is 60 respondents at PT. Inatel Nusantara. The Data sources used in this research are primary and secondary data. Data is analyzed using path analysis that is assisted with SPSS for Windows version 22. Data collection method in this research using interview method, by means of questionnaires. The analytical technique used is simple linier regression analysis. Results of statistical analysis known that the leadership style influenced on employee work ethic at PT. Inatel Nusantara is 50,1%, based on hypothesis testing with the t test result, it can be concluded that the leadership style variable (X) significantly influence on employee work ethic variable (Y) with value of t-test is 7,637 and sig. 0,000.*

*Keywords : Leadership Style, Employee Work Ethic.*

### **ABSTRAK**

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Inatel Nusantara. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting untuk mempengaruhi pencapaian organisasi. Jika dalam suatu organisasi terdapat gaya kepemimpinan yang baik dan matang, maka etos kerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya akan mempercepat secara langsung proses pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Inatel Nusantara. Sampel penelitian ini adalah 60 responden pada PT. Inatel Nusantara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan SPSS for Windows versi 22. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis statistik diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Inatel Nusantara sebesar 50,1%, berdasarkan pengujian hipotesis dengan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan (Y) dengan nilai uji t 7,637 dan sig. 0,000.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Karyawan.

## **A. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berhasil tidaknya pencapaian tujuan tersebut sangat tergantung pada kemampuan pemimpin perusahaan dalam menjalankan fungsi perusahaan, seperti fungsi manajemen, fungsi administrasi, fungsi keuangan dan fungsi personalia. Selain itu juga kemampuan pemimpin untuk mengkombinasikan fungsi – fungsi tersebut agar perusahaan dapat berjalan lancar. Dari beberapa fungsi yang ada, fungsi manajemen merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pemimpin, mengingat faktor manajemen adalah faktor penentu dalam melaksanakan fungsi – fungsi perusahaan. Dengan demikian makin disadari bahwa manusia merupakan unsur yang terpenting sehingga pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi antar manusia yang ada dalam perusahaan mutlak diperlukan.

Dalam penetapan kepemimpinan pada suatu organisasi pemimpin dituntut untuk mempunyai gaya kepemimpinan yang sangat baik karena tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik maka tujuan dari suatu organisasi tidak akan tercapai, membahas gaya kepemimpinan tidaklah mudah apalagi penerapannya serta melihat situasi dan kondisi dari seorang pemimpin, sehingga tidak jarang ada masalah – masalah yang timbul baik itu antar karyawan, antar atasan dan antara karyawan dengan atasan.

Tidak adanya gaya kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi akan mempengaruhi etos kerja karyawan yang terus menurun dan berimbas pada pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila dalam suatu organisasi terdapat gaya kepemimpinan yang baik dan matang dalam artian dimana pengambilannya yang tepat sasaran maka hal yang berakibat pada etos kerja karyawan dapat meningkat dan akhirnya secara langsung akan dapat mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan.

Bertitik tolak dan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan di PT. Inatel Nusantara ?

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Manajemen**

Menurut T. Hani Handoko (2000:10) manajemen sebagai berikut : Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan–tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi – fungsi perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

### **Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut T. Hani Handoko (2000:9) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

### **Unsur – Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### a. Man (Sumber Daya Manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia. Manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada prinsip dasarnya mereka adalah makhluk pekerja.

#### b. Money (Uang)

Perusahaan dalam menjalankan seluruh aktifitas sehari-harinya tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan satuan sejumlah uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen perusahaan akan lebih leluasa dalam melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir perseroan yaitu memperoleh laba yang maksimal. Pembelian bahan material atau bahan baku nilainya akan jauh lebih murah jika dilakukan dengan pembayaran tunai begitu pula dengan jumlah atau quantity, semakin banyak quantity yang dipesan maka secara otomatis akan mendapatkan jumlah harga discount khusus dari vendor.

#### c. Methods (Metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur diatas dibutuhkan suatu metode atau standard operasional prosedur yang baku. Setiap divisi di dalam perusahaan memiliki fungsi pokok tugas atau job desk tersendiri dan masing masing divisi tersebut saling berkaitan erat dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

### **Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Flippo (1994) sebagai berikut:

### 1. Perencanaan

Manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu yang harus mereka sediakan adalah perencanaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh organisasi.

### 2. Pengorganisasian

Menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.

### 3. Pengarahan

fungsi pengarahan ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah disusun dan telah diorganisasikan. Dalam fungsi pengarahan ini, terdapat pemotivasian, pelaksanaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya. Intinya bagaimana menyuruh orang untuk bekerja secara efektif.

### 4. Pengendalian

Pengendalian berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah.

### 5. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.

## **Definisi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

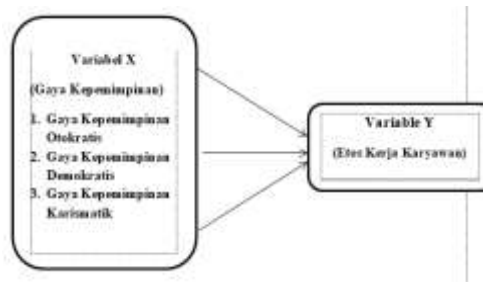
## **Etos Kerja**

Etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin

tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2002).

### C. KERANGKA BERPIKIR

Bagan Kerangka Pemikiran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan di PT. Inatel Nusantara



### HIPOTESIS

Bagian ini menampilkan kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Yaitu berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja karyawan.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1	Sri Wahyuni	2009	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Inatel Nusantara	Kepemimpinan di PT. Inatel Nusantara berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan. Ini berarti korelasi antara variabel kepemimpinan dan variabel etos kerja ada hubungan positif.
2	Regia Aditya	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inatel Nusantara Negara	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### D. METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Inatel Nusantara, yang berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No.27d. Objek penelitian adalah gaya kepemimpinan dan etos kerja karyawan pada PT. Inatel Nusantara.

#### Definisi Operasional

##### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan mengantisipasi pada karyawan PT. Inatel Nusantara dalam mempertahankan fleksibilitas, dan memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan yang perlu, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Adapun Indikator dari gaya kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian (1991:41) menyatakan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan seperti:

### 1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Tipe pemimpin dan ciri

- a. Menganggap organisasi adalah milik sendiri
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan semata – mata sebagai alat
- d. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- e. Dalam penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif yang tidak menghormati yang menjadi bawahannya.

### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dengan ciri – ciri :

- a. Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak pada manusia sebagai makhluk termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha mensinkronisasikan antara kepentingan organisasi dan kepentingan tujuan pribadi bawahan.
- c. Senang menerima saran atau pendapat, bahkan kritikan dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha agar bawahannya lebih berhasil
- e. Berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin

### 3. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan yang membuat para anggota yang di pimpinnya mengikuti inovasi inovasi yang di ajukan oleh pemimpin ini. Pemimpin karismatik visioner mengekspresikan visi bersama mengenai masa depan. Sedangkan pemimpin karismatik di masa krisis akan menunjukkan pengaruhnya ketika system harus menghadapi situasi dimana pengetahuan, informasi, dan prosedur yang ada tidak mencukupi (Ian I. Mirtoff, 2004).

### 2. Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap mental orang – orang yang bekerja pada PT. Inatel Nusantara yang menunjukkan kesungguhan dan kesenangan yang mendalam untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat, lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dapat diukur dengan kondisi fisik atau kesehatan karyawan, semangat atau keinginan untuk berhasil, lingkungan yang kondusif dan adanya insentif atau bonus untuk karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## **Populasi dan Sampel**

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Inatel Nusantara selama tahun 2016. Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian sample. Jadi sampel dari penelitian ini yaitu 60 orang

## **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi
2. Kuisioner
3. Studi dokumentasi
4. Wawancara

## **Teknik Analisis Data**

1. Uji Asumsi Klasik
2. Analisis Regresi Linier Sederhana
3. Uji Hipotesis (Uji T-test)

## **E. PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan di PT. Inatel Nusantara. Regresi linier sederhana dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi sederhana dengan persamaan umum:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y= etos kerja karyawan

a= bilangan konstanta

b= koefisien regresi dari gaya kepemimpinan

X= variabel bebas ( gaya kepemimpinan )

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat Etos kerja karyawan (Y) di PT. Inatel Nusantara adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif antara variabel bebas Gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat Etos kerja karyawan (Y).
- b. Apabila variabel bebas Gaya kepemimpinan (X) besarnya sama dengan 0, maka Etos kerja karyawan (Y) adalah sebesar konstanta (a), yaitu 9.618 satuan (etos). Hal ini didapat dari perhitungan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9.618 + 0.267X$$

$$Y = 9.618 + 0$$

$$Y = 9.618$$

Hal ini berarti apabila Gaya kepemimpinan (X) besarnya satu satuan (gaya), maka besarnya Etos kerja karyawan (Y) menjadi 9.618 satuan (etos) atau meningkat sebesar rata-rata 9.618. Berdasarkan penjelasan di atas secara umum dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Etos kerja karyawan di PT. Inatel Nusantara. Ini menunjukkan bahwa apabila Gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka Etos kerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan menurun etos kerja karyawan juga ikut menurun.

## 2. Hasil Koefisien Determinasi

Analisis determinasi merupakan alat bantu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas Gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat Etos kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 1.  
Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	R Square
1	.708 <sup>a</sup>	.501
a. Predictors: (Constant), X		
b. Dependent Variable: Y		

Sumber : (data diolah, 2018)

Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi adalah:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,501 \times 100\%$$

$$= 50,1\%$$

Dari hasil uji koefisien determinasi seperti pada tabel 1 dan perhitungan di atas dapat diartikan bahwa Gaya kepemimpinan mempengaruhi Etos kerja karyawan sebesar 50,1 % sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 3. Pengujian Hipotesis , Uji T (T<sub>test</sub>)

Uji ini dipergunakan menguji signifikansi koefisien regresi sehingga diketahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap etos kerja karyawan (Y) di PT. Inatel Nusantara.



Tabel 2.  
Hasil Uji T (T-test)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.945	.000
	X	7.637	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : (data diolah, 2018)

Dari tabel 2, besarnya thitung untuk variabel Gaya kepemimpinan (X) adalah = 7.637 dengan nilai Sig = 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai thitung (7.637) > ttabel(1.671) , sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak, berarti variabel Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja karyawan di PT.Intatel Nusantara.

## F. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Inatel Nusantara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Etos Kerja (Y), yang berarti bahwa apabila Gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka Etos kerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan menurun etos kerja karyawan juga ikut menurun.
2. Berdasarkan Uji Determinasi diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan sebesar 50,1% dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Saran

1. Mengingat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Inatel Nusantara, maka variabel-variabel tersebut tetap dipertahankan dan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain gaya kepemimpinan yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen etos kerja karyawan misalnya, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap etos kerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan, agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi etos kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Alex, S, Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*. ghalia indonesia, jakarta.
- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti. 2001. *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. PT, Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo, L. 1994. *Karir dalam Organisasi (Terjemahan Susanto Budidharmo)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinamo, J. (2002). *Ethos 21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zainun, Buchari. 1991. *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajemen*. Andi, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muria Kencana, Jakarta.
- Zainun, Buchari. 1991. *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta