

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KERJA, DIDUKUNG DENGAN PENGUATAN SEMANGAT KERJA

Endang Sugiarti

Universitas Pamulang, Banten
dosen00725@unpam.ac.id

Submitted: 07th Nov 2021/ **Edited:** 20th Dec 2021/ **Issued:** 01st Jan 2022

Cited on: Sugiarti, E. (2022). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KERJA, DIDUKUNG DENGAN PENGUATAN SEMANGAT KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 133-140.

ABSTRACT

Quality of work is one of the main instruments that show the achievement of performance. For companies, performance is a necessity, which must be realized, as evidence of achieving goals. Therefore, it takes the involvement of all parties, especially the leadership. Leaders have an important role in influencing and inviting all employees to work totally in realizing company goals. In addition, the inherent optimism and enthusiasm is a supporting factor for improving performance. In this regard, this study aims to analyze and explain the possible influence of leadership and work motivation on improving performance. Methodologically, this research is quantitative based using multiple linear regression statistics. In collecting data, a questionnaire method was used, so that the answer scale was obtained. The results showed that the partial and simultaneous statistical results were in the significant category. That is, a good leader can encourage the creation of a productive work environment, an environment that breeds enthusiasm for work, and has a strong desire to give the best results. Likewise, work motivation has a real influence on the psychological state of employees, namely a self-motivation to be able to contribute to the interests of the company.

Keywords: Work Quality, Work Spirit, Leadership Role

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era dimana setiap perusahaan harus mampu menempatkan diri pada posisi go internasional, dengan demikian persaingan perusahaan-perusahaan dalam suatu industri semakin ketat (Harras, dkk., 2020). Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mitra bisnisnya. Maka dengan demikian perlu memiliki SDM yang berkualitas, yakni yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik (Wahyu & Salam, 2020), sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan observasi awal, penulis melihat bahwa di

perusahaan tersebut kualitas kerjanya belum maksimal sehingga perlu adanya penggerak untuk meningkatkan hal tersebut. Hal ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Futuready Insurance Broker

Tahun	Komponen Penilaian					Target pencapaian	Kriteria
	Kualitas Kerja	Kuantitas kerja	Kerjasama	Tanggung Jawab	Inisiatif		
2017	50	55	50	50	50	51%	Sedang
2018	65	50	55	50	50	54%	Sedang
2019	70	60	60	55	55	60%	Sedang

Sumber : Data observasi, 2021

Dari data tersebut bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019, tergolong dalam kategori cukup baik, begitupun pada Tahun 2018 dan 2019, pada hal harapannya pada posisi sangat baik. Maka dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja belum maksimal. Maka dengan demikian perusahaan perlu berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hal tersebut tentunya ada faktor yang penyebab, salah satu faktor adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan sangat penting untuk mendorong kualitas kerja karyawan meningkat dengan cara pemimpin harus menjalankan fungsinya dengan baik, baik fungsi manajerial yakni yang berkaitan dengan tugas pokok manajer POAC maupun fungsi fungsional yakni tugas pokok Teknik lapangan (Erlangga, 2021; Adhan & Prayogi, 2021). Namun terkait dengan kepemimpinan penulis analisis berdasarkan observasi, masih ada beberapa hal yang dinilai kurang baik khususnya terkait keadilan dan toleransi. Artinya bahwa pemimpin harus memberikan keteladanan. Keadilan, pengawasan, toleransi dan ketegasan, sehingga kualitas kerja perusahaan.

Salah satu faktor lain selain kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas kerja adalah semangat kerja (Kuruway, 2021). Semangat kerja adalah gairah kerja yang dapat menjadikan kekuatan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (HR & Sonny, 2021). Data observasi menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh pimpinan memberikan efek positif terhadap semangat para pegawai dalam melaksanakan tugas.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

George Terry dalam Anto, dkk. (2021) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah aktifitas memengaruhi orang lain secara sukarela berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa salah satu tugas seorang

pemimpin adalah mempengaruhi orang lain, agar orang lain dapat melakukan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh pimpinan”. Herlina, dkk. (2021) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu penjelasan tersebut memberikan penjelasan bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dalam rangka mengendalikan seseorang sehingga dengan kesadaranya orang tersebut mau melakukan apa yang diperintahkan pimpinannya”.

Semangat Kerja

Menurut Leightemy dalam Masni, dkk. (2021) “semangat kerja adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik”. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa semangat kerja kemampuan pengendalian seseorang terhadap pekerjaan untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan penuh antusias sehingga pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan Nitisemito dalam Wijaya & Anoraga (2021) “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab hendaknya dikerjakan dengan kemampuan yang lebih baik dan lebih baik lagi, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi”.

Kualitas Kerja

Menurut Wirawan dalam Nuriyah & Azizah (2021), “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, Pengertian tersebut memiliki penjelasan, bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang telah dilakukan selama periode tertentu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan”. Menurut Mangkuprawira dalam Simatupang (2021), “kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahawa untuk melahirkan kualitas kerja yang maksimal, dibutuhkan motivasi

yang tinggi, adanya keterlibatan pihak yang berwenang serta menciptakan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang saya lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana penelitian ini mengungkapkan suatu masalah atau fakta yang ada dalam objek penelitian. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan deskriptif dimana penulis ingin mengetahui pengaruh dan hubungan setiap variable penelitian.

Adapun Tempat Penelitian yang penulis lakukan di PT. Futuready Insurance Broker Waktu Penelitian dalam Penelitian ini pada bulan oktober 2020 sehingga Bulan Maret 2021. Penelitian dilaksanakan secara sistematis untuk mendapatkan informasi yang diharapkan.

Populasi yang terdapat di perusahaan yang penulis teliti berjumlah 300 orang. Populasi Menurut Sugiyono (2016:80), “menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa populasi adalah semua jumlah keseluruhan yang terdapat pada objek penelitian, yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Adapun sampel yang penulis gunakan berjumlah 75 responden, dalam hal ini penulis hanya mengambil 10% dari populasi yang ada.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan responden yang sudah di tetapkan sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden

Jenis Kelamin		Masa Kerja		Usia		Pendidikan	
Laki-laki	58,7%	0-5 tahun	46%	18-30 tahun	53,4%	SMA	56%
Peremp	41,3 %	6-10 tahun	31%	31-40 tahun	33,3%	DIPLOMA	20%
		>10 tahun	23%	>40 tahun	13,3%	S1	24%

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 58,7% dan sisanya berjenis kelamin perempuan yakni,41,3%, masa kerja 0-5 tahun 46%, 6-10 tahun 31% dan >10 tahun 23%, responden berdasarkan Usia 18-30

53,4%, 31-40tahun 33,3% dan >40 tahun 13,3%, berdasarkan Pendidikan 56% SMA, , 20% Diploma dan 24% S-1.

Analisis Kuesioner Kepemimpinan

Tabel 3. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Keteladanan	3,71	Baik
2	Keadilan	4,42	Sangat Baik
3	Pengawasan	3,73	Baik
4	Toleransi	3,91	Baik
5	Ketegasan	3,57	Baik
	Rata-rata	3.86	Baik

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata 3.86. adapun nilai yang paling dominan pada indikator keadilan, sedangkan yang paling rendah pada indikator keteladanan, artinya bahwa yang menjadi sorotan utama dalam kepemimpinan adalah keteladanan.

Analisis Kuesioner Semangat Kerja

Tabel 4. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Membangkitkan	4.21	Sangat Baik
2	mengarahkan	3.81	Baik
3	menjaga	3.26	Baik
4	menunjukkan	3.33	Baik
5	Tujuan	3.16	Kurang Baik
	Rata-rata	3.55	Baik

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa semangat kerja diperoleh nilai rata-rata 3.55. adapun nilai yang paling dominan pada indikator membangkitkan, sedangkan yang paling rendah pada indikator tujuan

Analisis Kuesioner Kualitas Kerja

Tabel 5. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kuantitas	3,69	Baik
2	Kualitas	4,31	Sangat Baik
3	Kerjasama	3,75	Baik
4	Tanggungjawab	3,75	Baik
5	Inisiatif	3,70	Baik
	Rata-rata	3.73	Baik

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa kualitas kerja diperoleh nilai rata-rata 3.73. adapun nilai yang paling dominan pada indicator kualitas sedangkan yang paling rendah pada indicator insiatif. Artinya factor utama yang harus ditingkatkan dalam hal kualitas kerja adalah soal insiatif.

Tabel 6. Temuan Penelitian

Variabel	Estimasi	Nilai t/ F	Nilai Sig	Kesimpulan
Konstanta	12,781			Signifikan
Kepemimpinan		3,215	0,002	H0 diterima
Semangat Kerja		3,130		H0 diterima
Kepemimpinan dan Semangat Kerja > Kualitas Kerja		1,200		H0 diterima

Sumber: Data penelitian, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,781 dengan kesimpulan signifikan. Artinya, kondisi kerja di PT tersebut menunjukkan struktur kerja yang baik, sehingga walau tidak ada faktor pendukung, para pegawai tetap memiliki kualitas kerja yang baik. Hal ini menegaskan, bahwa kualitas SDM di PT tersebut memiliki kualitas SDM yang baik.

Kemudian hasil regresi X1 menunjukkan, bahwa kepemimpinan PT tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja, dengan nilai 3,215 yakni Ho diterima Ha ditolak, dengan kata lain bahwa ketika mengharapkan kualitas kinerja yang baik, akan sangat dibutuhkan peran pemimpin yang baik. Oleh karena itu peranan seorang pemimpin perlu diperjuangkan demi terkendali nya kualitas kerja yang baik. Penulis meyakini bahwa Ketika pemimpin dalam sebuah perusahaan ingin berjalan dengan baik maka perlu memilih pemimpin yang baik.

Hasil regresi X2 menunjukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dengan nilai angka 3,130, hal ini menunjukan bahwa kualitas kerja yang baik perlu didukung dengan semangat kerja yang tinggi. Dengan kata lain semangat kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik.

Kemudian hasil uji F kepemimpinan dan semangat kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja perusahaan. Artinya bahwa Ketika kepemimpinan dan semangat kerja tertanam pada diri seseorang maka kualitas kerja karyawan dipastikan meningkat dan sebaliknya. Manakala kepemimpinan dan semangat kerja rendah maka kualitas kerja dipastikan menurun. Hal ini menegaskan, pentingnya seorang pemimpin dapat

memainkan peran dengan baik dan benar. Begitupun dengan pribadi pegawai itu sendiri, harus menjadi karyawan yang menyenangkan bagi perusahaan. Dengan terpenuhinya kedua faktor tersebut maka secara langsung memperkuat proses pelaksanaan kerja bermutu yang berorientasi pada hasil kerja yang maksimal, memberikan keuntungan kepada pihak-pihak terkait (Nasrullah, 2021).

KESIMPULAN

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan pengujian parsial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.993 > 3,130$) dimana hipotesis pertama (H_1 diterima). Adapun Persamaan regresi $Y = 17,406 + 0,533X_1$ persamaan ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang erat dengan koefisien determinasi sebesar 24,5% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Semangat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,671 > 1.993$) dimana hipotesis dua (H_2 diterima). Adapun Persamaan regresi $Y = 22,437 + 0,451X_2$ persamaan ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.

Kepemimpinan dan Semangat kerja secara bersama-sama meningkatkan kualitas kerja. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan uji-F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26,118 > 3,12$ atau p-value $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ dimana hipotesis tiga (H_3 diterima). Persamaan regresi $Y = 12,781 + 0,331X_1 + 0,354X_2$ persamaan ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 260-274).
- Anto, A. B., Minawati, T., & Saptarini, V. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG. *VISIONIST*, 4(2).

- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60-68.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Herlina, H. H., Badaruddin, B., & Haeranah, H. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 638-646.
- HR, A. H., & Sonny, S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FOOD & BEVERAGE DEPARTMENT HOTEL ARYADUTA LIPPO VILLAGE, TANGERANG. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 710-720.
- Kuruway, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAPPI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85-92.
- Masni, H., Hutabarat, Z. S., Andriani, L., & Afriliani, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 1(04), 226-231.
- Nasrullah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kcp Pagar Alam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 49-60.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(01), 22-31.
- Simatupang, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1), 59-67.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117-127.