

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAKO TRADING COY - MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : AHMAD FAJAR HSB
NPM : 1405160495
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AHMAD FAJAR HSB
N P M : 1405160495
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT. INDAKO TRADING COY MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

Penguji II

MUSLIH, S.E., M.Si

Bebimbing

RAIHANAH PAULAY, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AHMAD FAJAR HSB
N.P.M : 1405160495
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA
PT. INDAKO TRADING COY MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AHMAD FIJAR HSB
NPM : 14105160495
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggai dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AHMAD FAJAR HSB
N.P.M : 1405160495
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT. INDAKO TRADING COY MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28.2.2018	Survei Proposal		
30/2.2018	Bimbingan angket		
20/3.2018	Mulai bimbingan skripsi Hasil penelitian Uji rumus kelace diuraikan dg kencil uji bab 4. Deskripsi variabel penelitian ditambah analisis		
22/3.2018	Analisis pada regresi berganda publik Pengujian hipotesis di bimbingan		
25/3.2018	Pembahasan Setiap pembahasan tabel teori dan penelitian terdahulu Kesimpulan dan saran		
26/3.2018	Abstrak Kata pengantar, daftar tabel		
27/3.2018	Acc Sidang Meja Bundar		

27/3/2018
Pembimbing Skripsi

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

AHMAD FAJAR HSB(1405160495) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan, Skripsi. 2018.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan yang berjumlah 42 karyawan. Sampel yang digunakan seluruh populasi pada karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan berjumlah 42 karyawan yang disebut sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan angket yang di uji Validitas dan Reliditas, wawancara. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja dilihat dari $t_{hitung} 3,304 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,002) < 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari $t_{hitung} 3,336 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,002) < 0,05 Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dilihat dari nilai $F_{hitung} 22,608 > F_{tabel} 3,24$ dengan sig 0,000 < $\alpha_{0,05}$. Nilai R square 0,537 atau memperlihatkan 53,7 kontribusi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan 46,3% dipengaruhi variabel lain

Kata Kunci: **Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Semangat kerja.**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. M.M. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE. M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Wakil Dekan III pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E. M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. IBU RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak pimpinan PT. Indako Trading Coy - Medan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Maret 2018
Penulis

(AHMAD FAJAR HSB)

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Dan Manfaat penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	7
1. Semangat Kerja	7
a. Pengertian Semangat Kerja	7
b. Pentingnya Semangat Kerja	
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan	9
d. Indikator Semangat Kerja	16
2. Kepemimpinan	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Jenis-Jenis Kepemimpinan	19
c. Efektivitas Kepemimpinan	20

	d. Indikator Kepemimpinan	21
	3. Lingkungan Kerja	22
	a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
	b. Jenis Lingkungan Kerja	23
	c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
	d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	29
	B. Kerangka Konseptual	
	C. Hipotesis	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	36
	B. Definisi Operasional Variabel	36
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
	D. Populasi dan Sampel	38
	E. Teknik Pengumpulan Data	39
	F. Tehnik Analisis Data	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	47
	1. Identitas Responden	47
	2. Analisis Variabel Penelitian	49
	3. Uji Asumsi Klasik	54
	4. Analisis Regresi Berganda	57
	5. Pengujian Hipotesis	58
	a. Pengujian Secara Parsial	58
	b. Pengujian Secara Serempak	59

	c. Koefisien Determinasi	60
	B. Pembahasan	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	65
	B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	37
Tabel III-2.	Waktu Penelitian	38
Tabel III-3	Jumlah Karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan.....	38
Tabel III-4.	Skala Likert	39
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_1)	40
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X_2)	41
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat kerja (Y)	41
Tabel III-8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	42
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel Y (Semangat Kerja)	50
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Kepemimpinan)	51
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)	53
Tabel IV-8	Multigolinearitas	55
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	57
Tabel IV-10.	Uji t	58
Tabel IV-11.	ANOVA	59
Tabel IV-12	Nilai R – Square	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja	33
Gambar II-2: Paradigma Penelitian	34
Gambar II-3: Paradigma Penelitian	35
Gambar IV-1 Normalitas	55
Gambar IV-2. Heterokedastitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi, untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, mau bekerjasama dalam tim dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawannya.

Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah semangat kerja karyawan harus menjadi hal yang penting untuk diperhatikan pimpinan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi tersebut dimasa kini dan yang akan datang.

Semangat kerja adalah suatu keadaan dimana tingkah laku, sifat dari pada orang-orang yg teratur baik, mempunyai hubungan erat dengan ditaati peraturan

dan kebijaksanaan kerja dalam sebuah organisasi dan perusahaan. (Nitisemito (2010, hal. 199)

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan antar manusia dalam organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian. (Danim, 2009, hal. 52)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoha, 2010, hal. 9)

Semangat kerja karyawan akan muncul apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan, agar mereka mau berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu perusahaan dituntut memiliki seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Sunyoto, 2012, hal. 43)

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga, sangat membuat karyawan betah bekerja. Selain kondisi lingkungan kerja tersebut terdapat beberapa lingkungan kerja sosial seperti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di PT. Indako Trading Coy - Medan, permasalahan karyawan yang masih terlihat, diantaranya yaitu semangat kerja dari beberapa karyawan yang masih relatif rendah dimana terlihat beberapa karyawan yang sering telat hadir, selain itu beberapa karyawan masih sering memperlama jam istirahat dan masih kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawannya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerjaan sehingga mempengaruhi semangat kerja dari karyawan tersebut. Fenomena lain yang terlihat adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti penerangan di ruangan kerja masih tergolong rendah, ditandai warna dinding ruangan tempat kerja yang berwarna gelap dan redup sehingga memberikan kesan sempit, yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan belum mampu memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawannya dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja yang ada kurang mendukung, hal ini terlihat dari penerangan di ruangan kerja yang kurang baik, ditandai dengan pencahayaan yang terkesan gelap dan redup sehingga mengganggu proses kerja karyawan.
3. Masih ada beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, akibat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja khususnya karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan?

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada, yaitu diantaranya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menamah wawasan dan pengetahuan tentang efisien dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dengan

adanya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT. Indako Trading Coy - Medan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dimasa-masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya

Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2009, hal. 427).

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoah, 2010, hal. 9)

Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya (Handoko, 2007, hal. 76).

Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Pentingnya Semangat Kerja

Tohardi (2009, hal. 425) menyatakan, bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut.

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

- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut pendapat Tohardi (2009, hal. 431) adalah sebagai berikut.

- 1) Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
- 2) Sikap terhadap pimpinan.
- 3) Hasrat yang tinggi untuk maju.
- 4) Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
- 5) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.

Menurut Nawawi (2013) menyatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor minat/perhatian terhadap pekerjaan
- 2) Faktor upah atau gaji
- 3) Faktor status sosial berdasarkan jabatan
- 4) Faktor tujuan yang mulia dan pengabdian
- 5) Faktor suasana lingkungan kerja
- 6) Hubungan manusiawi yang dikembangkan

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah:

- 1) Faktor minat/perhatian terhadap pekerjaan

Karyawan yang memiliki perhatian atau berminat terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memiliki moral dan semangat kerja yang positif atau tinggi.

2) Faktor upah atau gaji

Upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai, dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan.

3) Faktor status sosial berdasarkan jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang diemban memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

4) Faktor tujuan yang mulia dan pengabdian

Karyawan yang bekerja dengan cita-cita mewujudkan tujuan yang mulia menunjukkan sikap bersedia dalam pekerjaan meskipun tidak memperoleh penghasilan yang memadai.

5) Faktor suasana lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

6) Hubungan manusiawi yang dikembangkan

Kondisi hubungan sosial yang bersumber dari hubungan manusiawi, yang dikembangkan antara pekerja dalam suatu organisasi merupakan factor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap semangat kerja karyawan menurut Zainun (2008, hal. 172) adalah sebagai berikut.

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan yang sehari-hari berhadapan langsung dengan para karyawan yang dibawahinya.
- 2) Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapatnya suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama-sama mereka yang diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan oleh organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja bermacam-macam. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan (Jaya, 2008). Faktor-faktor tersebut, yaitu antara lain:

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawan/karyawannya. Pengertian “cukup” ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan kegairahan kerja atau semangat kerja para karyawannya. Dengan gaji yang rendah, para pekerja akan malas bekerja dan kurang bergairah untuk melakukan tanggung jawabnya dalam tugas. Akibatnya pekerjaan terjadi terlambat, banyak pekerjaan yang harus dilakukan tidak dilaksanakan.

Perlu dicatat disini bahwa yang dimaksud gaji bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata, tetapi dalam bentuk yang lain. Misalnya: jatah beras, perawatan kesehatan, fasilitas perumahan, adanya penilaian terhadap kerja dan sebagainya.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya. Meskipun dengan kebutuhan rohani yang dimaksudkan terutama adalah menyediakan tempat ibadah, tetapi jauh lebih luas lagi yaitu kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan berpartisipasi, kebutuhan ketentraman jiwa.

3) Sekali – sekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang (dalam kurun waktu tertentu) menciptakan suasana santai. Banyak sekali cara-cara yang dapat dijalankan oleh perusahaan, misalnya dengan jalan mengadakan rekreasi/ piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olah raga antar karyawan dan sebagainya.

Pengaruh yang diakibatkan karena itu cukup besar, kegairahan kerja para karyawan akan timbul karenanya. Mereka akan saling merasa dalam satu kesatuan dan masa satu naungan di bawah nama perusahaan.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian

Institusi yang baik biasanya mempunyai karyawan yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu institusi akan cepat maju karena cara kerja karyawan cukup baik.

Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol apa salahnya bila pemimpin memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain. Seorang pekerja akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali – sekali diajak berunding dalam memecahkan masalah atau persoalan. Dengan diajaknya berunding dalam memecahkan masalah akan tanggung jawabnya akan semakin besar.

5) Tempatkan para karyawan/karyawannya pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Jadi sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang telah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan.

6) Berikan kesempatan untuk maju

Kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Bagi perusahaan yang baik bukan saja hanya memberikan penghargaan akan tetapi bahkan pihak perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawannya. Tentu saja para karyawan akan menyambutnya dengan hati gembira dan kegembiraan inilah salah satu pendorong kegairahan kerja.

7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Kegairahan kerja para karyawan akan terpujuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya.

Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan yang erat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para karyawannya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

8) Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan merasa senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dapat dirasakan juga oleh mereka.

Sebenarnya loyalitas dapat juga ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti yang dijelaskan dimuka.

9) Sekali-kali para karyawan/karyawan perlu juga diajak berunding

Di dalam perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding. Misalnya kita akan merencanakan

menaikkan penjualan sebanyak 25% untuk tahun depan. Maka setiap karyawan yang bertugas dibidang penjualan, produksi, pembelian dan keuangan sebaiknya diajak berunding.

Dengan mengikut sertakan mereka berunding maka perasaan bertanggungjawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut akan lebih baik.

10) Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan memperoleh hal secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan di atas, dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada para karyawan. Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong gairah kerja para karyawan. Tentu saja cara itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

11) Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawannya maka berarti kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak menafsirkan bahwa fasilitas menyenangkan antara lain rekreasi, cafetaria sampai olah raga dan sebagainya. Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan sangat luas, sehingga termasuk juga pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

Tempat ibadah akan menimbulkan ras kesenangan batiniah, sebab dengan penyediaan tempat ibadah akan memudahkan mereka yang akan menjalankan ibadah (Nitisemito, 2008).

d. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur diagnose dan pengobatan yang layak seperti halnya kesehatan. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik seseorang, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan tersebut antara lain pemogokan, perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja.

Menurut Lateiner (Utama, 2013, hal. 13) indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawan adalah dilihat dari disiplin, kerjasama, dan kepuasan.

1) Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati. Karyawan yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya kepatuhan karyawan pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif.

2) Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan

bersama, kesediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja maupun dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Semangat kerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator (Heidjrachman dan Suad, 2009, hal. 221). Adapun indikator tersebut adalah sebagai berikut.

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2) Absensi

Absensi merupakan tingkat kehadiran maupun tingkat tidak kehadiran dari para karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

3) Kerjasama

Kerjasama merupakan proses interaksi antar karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan masalah pekerjaan yang dihadapi.

4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu - ilmu sosial, oleh karena itu prinsip prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2013, hal. 165) dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan untuk mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan membari inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya sebuah visi, misi, dan tujuan organisasi.

Ralp M Stogdil dalam (Tjutju Yunarish dan Suwatno, 2013, hal 165) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. Sutrisno (2009, hal. 231) menyatakan bahwa: “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.” Anoraga (2009, hal. 182) menyatakan : “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan.”

Sedangkan menurut Ordway Tead dalam Kartono (2010, hal. 49) mengemukakan pengertian kepemimpinan adalah: ”kegiatan mempengaruhi

orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pemimpin adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor-faktor lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

b. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Selanjutnya ada beberapa tipe kepemimpinan yang di terangkan oleh Karini Kartono (2011, hal. 80-86) sebagai berikut :

- 1). Tipe karismatis.
- 2). Tipe paternalistis dan maternalistis.
- 3). Tipe otokratis.
- 4). Militeristis.
- 5). Tipe *laissez faire*.
- 6). Tipe demokratis (*group developer*).

Berikut penjelasan dari tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

- 1). Tipe karismatis (tipe ini memiliki kekuatan energy, daya-tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bias dipercaya).

- 2). Tipe paternalistis (tipe ini menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan dan selalu melindungi atau overly protective). Sedangkan maternalistis juga mirip dengan tipe paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap over-protective atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih-sayang yang berlebihan.
- 3). Tipe otokratis (menjelaskan kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada a one-man show.
- 4). Militeristis (tipe ini menjelaskan sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter.
- 5). Laissez faire (ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan-kegiatan kelompoknya.
- 6). Tipe demokratis (menjelaskan kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik.

c. Efektivitas Kepemimpinan

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai

kompetensi sesuai kepentingan organisasi. Karena itu seorang pemimpin harus terampil, cerdas dan memiliki kompetensi.

Efektivitas kepemimpinan sering kali juga diperoleh akibat keberhasilan pemimpin dalam memilih perilaku kekuasaannya secapa tepat sesuai dengan kondisinya.

Menurut Tannenbaum dan Schmidt dalam (Edy Sutrisno, 2009, hal. 218) memberikan tiga syarat utama bagi pemimpin agar dapat menampilkan perilaku kekuasaan secara efektif sebagai berikut:

- 1) Kekuatan yang ada pada pemimpin.
- 2) Kekuatan yang ada pada bawahannya dan
- 3) Kekuatan yang ada pada situasi.

d. Indikator Kepemimpinan

Mangkunegara (2007, hal. 126) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2007, hal. 21): “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan: “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Sunyoto (2015, hal. 38) menyatakan: “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009, hal. 175) Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Alex Nitisemito (2009, hal. 171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2007, hal. 19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2007, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja

- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar

jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya

bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Kosentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang

menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja diambil dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yang diuraikan Sedarmayanti (2007, hal. 21) antara lain :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja

- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 5) Tata warna di tempat kerja
- 6) Keamanan di tempat kerja

Adapun Penjelasan dari indikator di atas adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

- 3) Kebisingan di tempat kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

- 5) Tata warna di tempat kerja

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

6) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 99), indikator lingkungan kerja mencakup:

- 1) Penerangan (cahaya),
- 2) Suara,
- 3) Warna,
- 4) Musik
- 5) Temperatur dan kelembapan.

Adapun Penjelasan dari indikator di atas adalah:

1. Penerangan (cahaya)

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

2) Kondisi Suara

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

3) Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Sebagai contoh warna dinding putih dapat mereflesikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan

tersebut dapat dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

4. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

5. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 °F sampai 77 °F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

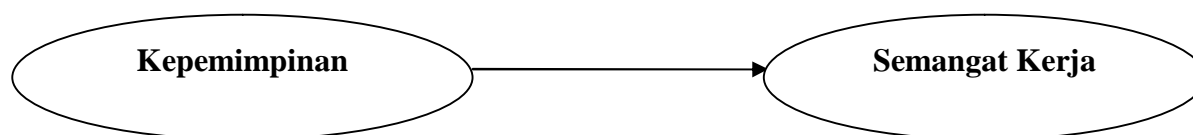
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal. Menurut Handoko (2007, hal. 293) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.”

Hasil penelitian Rahmadhani (2012) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang”. Hasil penelitian Anteja (2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali.

Setiap pemimpin seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya, pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta mengayomi secara arif dan bijaksana. Adapun pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini:



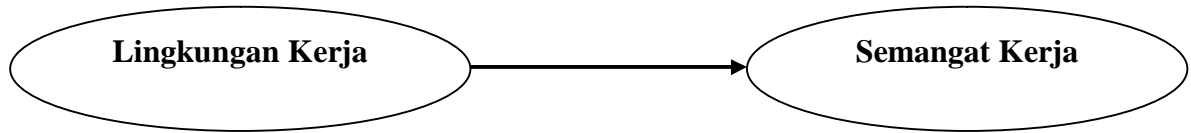
Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang baik dan mengukung akan memberikan efek positif bagi karyawan dalam melakukan tugasnya. Hasil penelitian Situmorang (2006, hal. 85) menyimpulkan bahwa semangat kerja dipengaruhi secara positif oleh kondisi kerja, hubungan komunikasi atasan bawahan dan atau sesama pegawai, sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, dan pemenuhan kebutuhan pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Metro.

Hasil penelitian Purmaningratna (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian Malvinas (2013) menyimpulkan bahwa: “Semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja

adalah sebesar 0,713 atau 71,3%. Sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati oleh penulis di PT. Prima Rasa Lestari”.



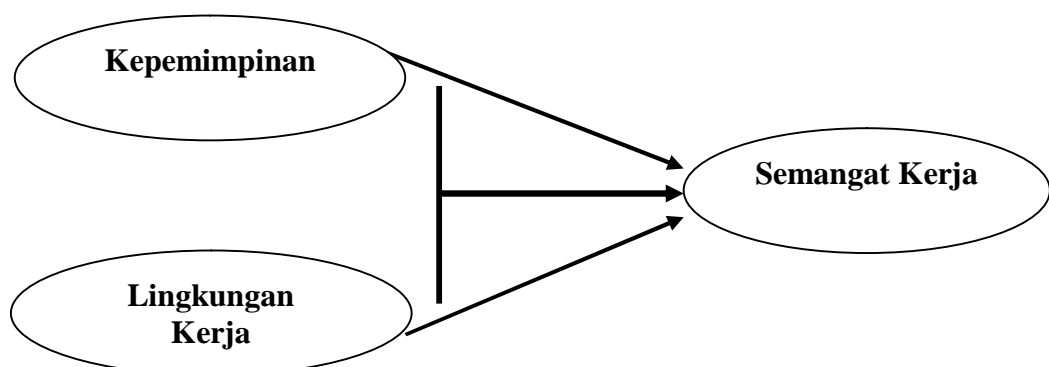
Gambar II-2: Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (Gorda, 2009, hal. 13).

Hasil penelitian Widiantari (2015) menyimpulkan bahwa Faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo dan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil penelitian Anteja (2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali. Hasil penelitian Rahmadhani (2012) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang”.

Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



—

Gambar II-3: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory*.

B. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ada dua (2) variabel yang diukur yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan semangat kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Kepemimpinan (X_1)

Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja.

4. Semangat kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN
Kepemimpinan	1) Kemampuan sebagai pengawas. 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan 3) Kecerdasan 4) Ketegasan 5) Kepercayaan diri 6) Inisiatif. Sumber: (Mangkunegara, 2007, hal. 126)	Skala Likert
Lingkungan Kerja	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran Udara 4. Penerangan 5. Musik 6. Keamanan 7. Kebisingan. Sumber: (Sedarmayanti, 2007, hal. 21)	Skala Likert
Semangat Kerja	1) Disiplin kerja 2) Absensi 3) Kerjasama 4) Kepuasan kerja Sumber: (Heidjrachman dan Suad, 2009, hal. 221)	Skala Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian : Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indako Trading
Coy - Medan
2. Waktu Penelitian : Direncanakan pada bulan Desember 2017 s.d April
2018

Tabel III-2.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des '17				Jan '18				Peb '18				Mrt '18				Apr '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■																	
2	Pengajuan ijin penelitian				■																
3	Lokasi penelitian					■	■	■													
4	Penelitian								■	■	■										
5	Seminar proposal											■	■								
6	Perbaiki hasil penelitian												■	■							
7	Pembuatan Skripsi													■	■	■	■				
8.	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan yang berjumlah 42 karyawan.

Adapun jumlah karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan berdasarkan bagian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III-3
Jumlah Karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Personalia	4
2	Bagian Keuangan	5
3	Bagian Pemasaran	11
4	Bagian Umum	10
5	Bagian Teknisi dan Bengkel	12
Jumlah		42

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono 2012, hal 116). Didalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari populasi pada karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan berjumlah 42 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*). adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Indako Trading Coy - Medan, dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu

Tabel III-4. Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
 $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig* (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig* (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₁)

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1.	0.728	0,304	Valid
2.	0.794	0,304	Valid
3.	0.619	0,304	Valid
4.	0.574	0,304	Valid
5.	0.654	0,304	Valid
6.	0.508	0,304	Valid
7.	0.782	0,304	Valid
8.	0.758	0,304	Valid
9.	0.679	0,304	Valid
10	0.657	0,304	Valid

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.555	0,304	Valid
2.	0.573	0,304	Valid
3.	0.709	0,304	Valid
4.	0.641	0,304	Valid
5.	0.625	0,304	Valid
6.	0.598	0,304	Valid
7.	0.610	0,304	Valid
8.	0.609	0,304	Valid

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0.654	0,304	Valid
2.	0.518	0,304	Valid
3.	0.627	0,304	Valid
4.	0.504	0,304	Valid
5.	0.680	0,304	Valid
6.	0.720	0,304	Valid
7.	0.662	0,304	Valid
8.	0.596	0,304	Valid

Dari pertanyaan untuk masing-masing variabel (kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2009, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X_1)	0,870	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,764	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,773	Reliabel

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,50$).

2. Wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Indako Trading Coy - Medan.

F. Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan tahapan:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Semangat kerja Karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan kerja
- B₀ = Koefisien regresi
- B₁ = Koefisien Variabel X₁
- B₂ = Koefisien Variabel X₂
- ε = *error of term*

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

1. H₀ = B₁ = B₂ = 0 (Kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indako Trading Coy - Medan)
2. H_a = Minimal satu B ≠ 0 (kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indako Trading Coy - Medan)

2. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2009) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2009) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Adapun untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini, hanya dengan menggunakan analisis grafik dengan melihat normal plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara

untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2009)

3. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sudjana, 2010, hal. 377)

Kriteria pengambilan keputusan: t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data dengan menggunakan komputer dengan perangkat lunak SPSS Versi 15,0.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

1. $H_0 = B_1 = 0$ (Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indako Trading Coy - Medan)
2. $H_a = B_1 \neq 0$ (Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indako Trading Coy - Medan)
3. $H_0 = B_2 = 0$ (Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indako Trading Coy - Medan)
4. $H_a = B_2 \neq 0$ (Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indako Trading Coy - Medan)

4. Uji F

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistif F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

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

(Sudjana, 2010, hal. 370)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kepemimpinan, variabel X_2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah semangat kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 42 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (semangat kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk variabel kepemimpinan skor tertingginya adalah 50 dan skor terendah adalah 5, untuk variabel lingkungan kerja skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 4 dan untuk variabel semangat kerja skor tertinggi adalah 40 dan terendah adalah 4.

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT Indako Trading Coy sebanyak 42 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29 orang	69,05%
2	Wanita	13 orang	30,95%
Jumlah		42 orang	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki-laki sebanyak 29 orang (69,05%). Hal ini disebabkan karena pada perusahaan banyak membutuhkan tenaga laki-laki sehingga pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	15 orang	35,71%
2	31 - 40 Tahun	12 orang	28,57%
3	41 - 50 Tahun	9 orang	21,43%
4	> 50 tahun	6 orang	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 23-30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (35,71%), usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 12 orang (28,57) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang (21,43%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun berjumlah 6 orang (14,29%)

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	16 orang	38,10%
2	6 - 10 Tahun	19 orang	45,24%
3	10 Tahun ke atas	7 orang	16,67%
Jumlah		42	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang (45,24%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 6 tahun.

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	9 orang	21,43%
2	D3	21 orang	50,00%
3	S1	12 orang	28,57%
Jumlah		42	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D3 yaitu sebanyak 21 orang (50,00%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel Y (Semangat Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	23.8	28	66.7	4	9.5	0	0	0	0	42	100
2	9	21.4	28	66.7	5	11.9	0	0	0	0	42	100
3	10	23.8	29	69.0	3	7.1	0	0	0	0	42	100
4	9	21.4	28	66.7	5	11.9	0	0	0	0	42	100
5	11	26.2	24	57.1	7	16.7	0	0	0	0	42	100
6	14	33.3	22	52.4	6	14.3	0	0	0	0	42	100
7	12	28.6	26	61.9	4	9.5	0	0	0	0	42	100
8	11	26.2	26	61.9	5	11.9	0	0	0	0	42	100

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- b. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- c. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk tetap hadir ke kantor setiap hari kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
- d. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- e. Jawaban responden tentang selalu kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
- f. Jawaban responden tentang senang bekerja dalam tim, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
- g. Jawaban responden tentang merasa senang dengan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.

- h. Jawaban responden tentang merasa senang bekerja di perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%.

Berdasarkan jawaban responden di atas memperlihatkan sebagian besar menjawab setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja yang baik dan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung akan menambah semangat kerja.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Kepemimpinan)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	23.8	18	42.9	9	21.4	5	11.9	0	0	42	100
2	17	40.5	12	28.6	8	19.0	5	11.9	0	0	42	100
3	7	16.7	26	61.9	9	21.4	0	0	0	0	42	100
4	7	16.7	24	57.1	24	26.2	0	0	0	0	42	100
5	6	14.3	26	61.9	8	19.0	2	4.8	0	0	42	100
6	11	26.2	26	61.9	4	9.5	1	2.4	0	0	42	100
7	12	28.6	14	33.3	13	31.0	3	7.1	0	0	42	100
8	8	19.0	23	54.8	4	9.5	7	16.7	0	0	42	100
9	9	21.4	21	50.0	8	19.0	4	9.5	0	0	42	100
10	9	21.1	23	54.8	7	16.7	3	7.1	0	0	42	100

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pimpinan dapat melihat secara keseluruhan dalam kelompok kerjanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,9%.
- b. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki keterampilan berkomunikasi dengan baik dan efektif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 40,5%.
- c. Jawaban responden tentang pimpinan selalu bersikap inkuisitif dengan adanya rasa ingin tahun terhadap lingkungan sekitar, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.

- d. Jawaban responden tentang pimpinan mempunyai daya ingat yang kuat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
- e. Jawaban responden tentang selama menjalankan pimpinan memiliki kemampuan analitik yaitu berpikir dengan daya nalar yang intensif., sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
- f. Jawaban responden tentang pimpinan bersikap tegas dalam menerapkan peraturan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%.
- g. Jawaban responden tentang pimpinan bersikap bijaksana dalam menyelesaikan permasalahan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 33,3%.
- h. Jawaban responden tentang pimpinan selalu tepat waktu dan dapat diteladani, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
- i. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki pengetahuan yang luas dan orientasi masa depan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
- j. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memiliki kemampuan bertumbuh dan berkembang dalam menjalankan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.

Berdasarkan jawaban responden di atas memperlihatkan sebagian besar jawaban menjawab setuju, hal ini menunjukkan kepemimpinan di perusahaan sudah berjalan baik yang berpengaruh kepada semangat kerja.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	26.2	28	66.7	3	7.1	0	0	0	0	42	100
2	10	23.8	26	61.9	6	14.3	0	0	0	0	42	100
3	16	38.1	24	57.1	2	4.8	0	0	0	0	42	100
4	12	28.6	27	64.3	3	7.1	0	0	0	0	42	100
5	12	28.6	27	64.3	3	7.1	0	0	0	0	42	100
6	7	16.7	31	73.8	4	9.5	0	0	0	0	42	100
7	12	28.6	27	64.3	3	7.1	0	0	0	0	42	100
8	15	35.7	24	57.1	3	7.1	0	0	0	0	42	100

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang penerangan di dalam kantor sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- b. Jawaban responden tentang ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang cukup, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
- c. Jawaban responden tentang peralatan kerja yang tersedia tidak menimbulkan kebisingan yang mengganggu pekerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
- d. Jawaban responden tentang ruangan kerja yang cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- e. Jawaban responden tentang lingkungan kerja cukup bersih dan rapi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- f. Jawaban responden tentang perusahaan juga memperhatikan kebersihan di dalam ruangan kerjanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 73,8%.

- g. Jawaban responden tentang pewarnaan di dalam ruangan kantor sudah baik dan menyejukkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- g. Jawaban responden tentang keadaan lingkungan kerja perusahaan aman bagi karyawan untuk bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.

Berdasarkan jawaban responden di atas memperlihatkan sebagian besar menjawab setuju, hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan telah sesuai, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja.

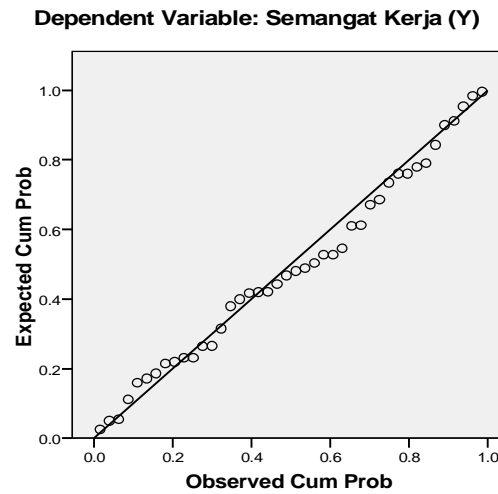
3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8 Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.375	3.931		2.385	.022		
	Lingkungan Kerja (X)	.452	.135	.423	3.336	.002	.737	1.356
	Kepemimpinan (X1)	.220	.067	.419	3.304	.002	.737	1.356

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

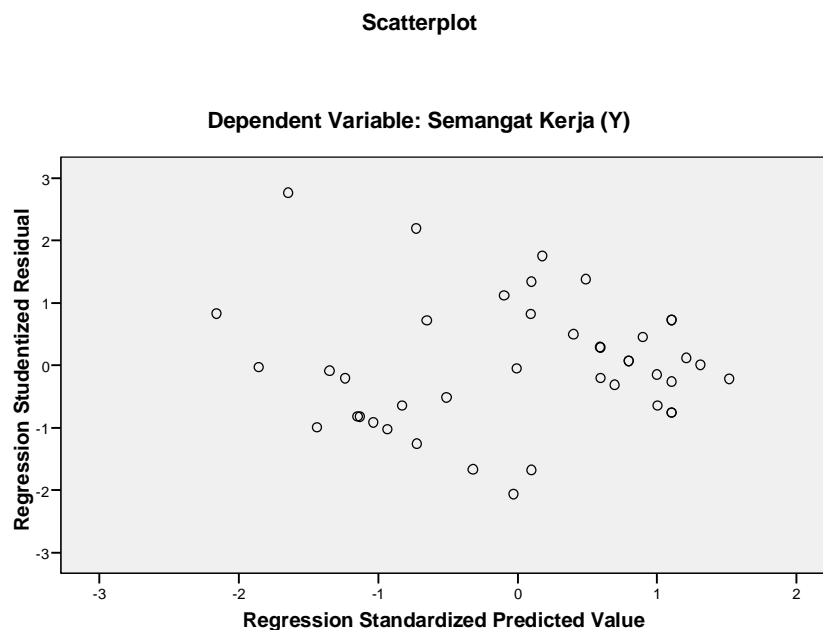
Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.375	3.931		2.385	.022
	Kepemimpinan (X1)	.220	.067	.419	3.304	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	.452	.135	.423	3.336	.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 9,375$$

$$b_1 = 0,220$$

$$b_2 = 0,452$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kepemimpinan dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 9,375 + 0,220 X_1 + 0,452 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 9,375 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan

atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka semangat kerja sebesar 9,375%.

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,220$ menunjukkan apabila kepemimpinan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy sebesar 0,220.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,452$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy sebesar sebesar 0,422

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (semangat kerja)..

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.375	3.931		2.385	.022
	Kepemimpinan (X1)	.220	.067	.419	3.304	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	.452	.135	.423	3.336	.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,304 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

2) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja $t_{hitung} 3,336 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja).

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y)}

Ha : Salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow$ {kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka Ho diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.651	2	97.826	22.608	.000 ^a
	Residual	168.753	39	4.327		
	Total	364.405	41			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $22,608 > F_{\text{tabel}} 2,87$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

c. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.513	2.08015

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2),
Kepemimpinan (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,733 dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,537, maka diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 53,7%. Artinya memperlihatkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap semangat kerja adalah 53,7% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja

Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatkan semangat kerja PT Indako Trading Coy, hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) sebesar t_{hitung} 3,304 > t_{tabel} 2,021 (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha =$

0,05. Artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik maka semangat kerja karyawan akan ikut meningkat.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Saydam dalam Handoko (2007, hal. 293) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.” Penelitian ini mendukung teori Rahmadhani (2012) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang”. Hasil penelitian Anteja (2013) menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja PT Indako Trading Coy, hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja (y) t_{hitung} $3,336 > t_{tabel}$ $2,021$ (sig $0,002$), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y). Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka semangat kerja akan ikut meningkat.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Saydam dalam Situmorang (2006, hal. 85) menyimpulkan bahwa semangat kerja

dipengaruhi secara positif oleh kondisi kerja, hubungan komunikasi atasan bawahan dan atau sesama pegawai, sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, dan pemenuhan kebutuhan pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Metro. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purmaningratna (2012) menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Malvinas (2013) menyimpulkan bahwa: “Semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja di PT. Prima Rasa Lestari”

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja seorang karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja

Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatkan semangat kerja karyawan PT Indako Trading Coy, artinya jika kepemimpinan dan lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka semangat kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $22,608 > F_{\text{tabel}} 2,87$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Indako Trading Coy Medan.

Dengan melihat R-Square adalah 0,537, maka diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 53,7%. Artinya memperlihatkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap semangat kerja sebesar 53,7% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti pengawasan, kemampuan dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT Indako Trading Coy, dengan $t_{hitung} 3,304 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,002), dengan signifikan $0,002 < 0,05$.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan kerja pada PT Indako Trading Coy, dengan $t_{hitung} 3,336 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,002), dengan signifikan $0,002 < 0,05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Indako Trading Coy dengan nilai $F_{hitung} 22,609 > F_{tabel} 3,18$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$

B. Saran

1. Agar perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan karyawan, dengan selalu memperhatikan indikator-indikator dari kepemimpinan seperti memperhatikan kerja keras dari setiap karyawan, orientasi terhadap masa depan dan orientasi terhadap tugas karyawan
2. Dengan pentingnya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan semangat kerja sebaiknya pimpinan terus memberikan

masuk kepada karyawan untuk terus meningkatkan kepemimpinan secara baik.

3. Tingginya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan semangat kerja, hendaknya pimpinan terus mempertahankannya dan meningkatkan faktor-faktor lain seperti motivasi dan pengawasan agar semangat kerja yang diinginkan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi (2002) *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Amirullah Haris Budiyono. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabarata Bali.
- Handoko, T Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjarachman dan Suad, Husnan. 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. (2004). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini (2002), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan kesepuluh, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jackson, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. (2001). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Suatu Pendekatan Perilaku, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Nawawi, Handari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : UGM
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pandji Anoraga. (2000), *Manajemen Bisnis*, cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Indonesia
- Sudjana. (2001). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2003), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryadi Perwiro Sentoso (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- The Liang Gie (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta : Liberty, Cetakan Kedelapan.
- Yayat Hayati Djatmiko. (2003). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Bandung : Alfabeta
- Zainun, H. Buchari (2004) *Administrasi dan manajemen sumber daya manusia Pemerintah Negara Indonesia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.