

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*



**Oleh**

**Nama : PENIAR**  
**NPM : 1305160939**  
**Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**PENIAR (1305160939) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan, Skripsi. 2017.**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan yang berjumlah 72 orang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 72 karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*questioner*), dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan.

Ada pengaruh positif variabel  $X_1$  (kepemimpinan), terhadap variabel Y (semangat kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 4,343 > t_{tabel} 1,997$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_1$  (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (semangat kerja). Ada pengaruh positif variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel Y (semangat kerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 4,003 > t_{tabel} 1,997$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (semangat kerja). Dari uji F diperoleh  $35,824 > F_{tabel} 3,35$  atau  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

**Kata Kunci:** **Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Semangat Kerja**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum wr.wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa atau berkah rahmat-nya, penulis diberikan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan proposal tersebut. Proposai ini merupakan rangkaian seluruh kata-kata dalam kegiatan penulis selama melakukan proposal dengan baik. Pada kesempatan ini sih penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-Pihak yang telah banyak membantu penulisan proposal dengan baik, dan diantaranya;.

1. Teristimewa kepada ayahanda Tirwan yang banyak membimbing, mendukung, dan memotivasi anak nya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
2. Terima kasih kepada ibunda Alm Supinah yang sudah memberi kasih sayang, dan membesarkan saya, atau sudah bersusah paya untuk membesarkan anaknya, supaya anak bisa jadi orang yang sukses.
3. Terimakasih untuk kakak tersayang (Rahmadani) yang sudah mendukung, memotivasi adeknya supaya lancar kuliah dan semangat dalam mengerjakan skripsinya.
4. Terima kasih untuk kakak tersayang (Desi Purwanti A.M.D) yang sudah mendukung, memotivasi, dan memberikan semangat dalam proses mengerjakan skripsi ini.
5. Terimah kasih kepada semua keluarga yang sudah perhatian, pengorbanan, bimbingan, serta doa yang tulus terhadap penulis sehingga termotivasi dalam menyelesaikan skripsi tersebut.

6. Bapak Dr. H. Agussani M.A.P selaku Rektor fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Zulaspan Tupti,SE,M.Si selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Januri SE,MM,M.Si selaku dekan I fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Ade Gunawan SE,M.Si selaku dekan III di fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Hasrudy Tanjung SE,M.Si selaku ketua prodi di studi Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Jasman Syafaruddin S.E,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Bapak Alridiwirsyah SP,MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
13. Seluruh dosen, dan selaku staff pengajar di fakultas ekonomi dan bisnis, di jurusan manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
14. Terima kasih kepada seluruh mahasiswa di kelas E Manajemen siang yang memotivasi saya agar dapat semangat dalam proses mengerjakan skripsi dengan baik.
15. Terimah kasih kepada sahabat-sahabata ku, Chairya citra Ramadhan SE,Cici Ardiyanti SE, Dian Utari SE, and Salbiah SE. bersyukur lah punya sahabat yg cantik-cantik dan baik seperti kalian, dulu kita tidak kenal, enggak dekat.dan

sekarang lah mereka yang sudah menjadi sahabatku, mau suka atau duka. dan kalian lah yang mendukung, memotivasi dan memberikan semangat dalam melakukan aktivitas kuliah ini, semoga kita menjadi sahabat yang selamanya.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna menyempurnakan proposal ini.

Akhirnya atas bantuan dan serta memotivasi yang diberikan kepada si penulis dari berbagai pihak selama ini, maka proposal ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat nabi.

*WassalamuAlaikum Wr.Wb*

Medan, September 2017

Penulis

**PENIAR**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
1. Batasan masalah .....	4
2. Rumusan masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1. Tujuan penelitian .....	5
2. Manfaat penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Semangat Kerja .....	7
a. Pengertian semangat kerja .....	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja .....	8
c. Indikator Semangat Kerja .....	9
2. Kepemimpinan .....	10
a. Pengertian kepemimpinan .....	11
b. Sifat-sifat kepemimpinan .....	12
c. Faktor-faktor kepemimpinan .....	13
d. Indikator kepemimpinan .....	13
3. Motivasi .....	14
a. Pengertian motivasi .....	14
b. Hal-hal yang harus Diperhatikan dalam Pemberian Motivasi .....	17

b. Indikator Motivasi .....	19
B. Kerangka Konseptual .....	21
C. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Table III-1 Indikator Semangat Kerja.....	27
Table III-2 Indikator Kepemimpinan.....	27
Table III-3 Indikator Motivasi Kerja .....	27
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	28
Tabel III-5 Jumlah Populasi .....	28
Tabel III-7 Skala Likert.....	30



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja .....	22
Gambar II-2 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja .....	23
Gambar II-3 Kerangka Konseptual.....	24

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetensi-kompetensi yang ada. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah organisasi membutuhkan sumber daya yang berbakat, berkualitas, dan mau bekerja sama dalam tim dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarannya. Di 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 ini sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan motivasi yang mendukung untuk dapat memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawannya. Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Semangat kerja dan gairah kerja yang sulit untuk dipisah-pisah meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan terlebih cepat diselesaikan dan pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat kerja dan gairah kerja. (Nitisemito Agusharma Putra 2012).

Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis ragam yang

menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. dan semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. (Nikisemito dalam Sahlan Asawai 1999).

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan antara manusia dalam organisasi, upah dan gaji, promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan yang diterima di dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian (Denim dalam Rio Marpaung (2013)).

Kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari atau kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. (Young dalam Kartono, 2003).

Kepemimpinan dapat berpengaruh baik terhadap semangat kerja, apabila sifat kepemimpinan itu digunakan untuk selalu memotivasi serta menaikkan semangat kerja karyawan dengan cara-cara yang dianggap mampu menaikkan semangat kerja karyawannya, maka hasil karyawan pun akan meningkat sesuai dengan apa yang diperoleh perusahaan.

Selanjutnya, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu berguna untuk mencapai suatu tujuan. Menyatakan bahwa motivasi keinginan

untuk bertindak atau pendapat bahwa motivasi harus injeksi dari luar,tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang harus termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda (Robert Holler Wibowo,2014,hal 322).

Salah satu Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi Sumatera utara terbentuk berdasarkan peraturan daerah provinsi Sumatera utara nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah provinsi Sumatera utara dan peraturan gubernur Sumatera utara nomor 18 tahun 2016 tentang susunan organisasi dan dinas-dinas daerah provinsi Sumatera utara. Sebelum menjadi dinas pemberdayaan dan perlindungan anak provinsi Sumatera utara,dan organisasi ini bernama biro pemberdayaan perempuan,anak dan keluarga berencana Sekretaris daerah Sumatera utara yang terbentuk sesuai dengan peraturan daerah DPRD Sumatera utara,dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Jadi permasalahan karyawan yang masih ada terlihat diantaranya adalah semangat kerja dari beberapa karyawan yang masih rendah dan dimana terlihat dari pada karyawan yang keluar kantor pada jam istirahat enggak sesuai dengan peraturan yg ada di kantor,dan terlalu kakunya pemimpin dalam mengambil keputusan. Fenomena lain yang terlibat adalah adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki motivasi, hal ini terlihat dari kurangnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya,maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Terlalu kakunya pimpinan dalam pengambilan keputusan.
2. Adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja, pada kasus ini terlihat masih banyaknya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai pada waktunya.
3. semangat kerja dari beberapa karyawan yang masih rendah, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang masih rendah, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang memperlama jam istirahatnya dan keluar kantor pada jam kerja.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan masalah**

Meningkat banyaknya faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya faktor upah, kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya. Maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan tetap

### **2. Rumusan masalah**

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

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak.dan pemberdayaan masyarakat kota medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan terhadap semangat kerja pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota medan.

## **2. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua segi, yakni segi teoritis dan segi praktis.

- a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja..

- b. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja..

- c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Semangat kerja**

###### **a. Pengertian semangat kerja.**

Dalam suatu perusahaan dapat menggunakan semangat kerja, agar untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, dan mau bekerja sama dalam tim dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Karena semangat kerja atau gairah kerja yang sulit untuk dipisah-pisah meski semangat kerja dapat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan terlebih cepat diselesaikan dan pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selakutnya akan dapat diperkecil dan selajutnya menaikkan semangat kerja dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktifitas pegawai.

Menurut Zainun dalam Sri Indriati dalam Susi Hendriani (2012, hal.106) mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut: jika seseorang itu mempunyai moril yang tinggi berarti orang itu berada dalam keadaan dimana kondisi mental yang memenuhi syarat yang dikehendaki oleh orang lain.

Sedangkan menurut Moekijat dalam Ary Dharma (2012, hal.216) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang

untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Dalam beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi atau suasana yang merupakan sikap yang mental individu maupun kelompok yang terdapat di dalam organisasi, yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja baik dan produktif. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Danim dalam Rio Marpaung (2013, hal. 52) mengemukakan dapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut:

1) Kesadaran akan tujuan organisasi

Manusia yang sadar akan tujuan organisasi biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong untuk mencapai target interaktif yang menyenangkan hubungan yang baik dan harmonis dalam organisasi melahirkan iklim kerja.

2) Hubungan antar manusia dalam organisasi

Hubungan yang baik dan harmonis dalam organisasi melahirkan iklim interaktif yang menyenangkan.

3) Kepemimpinan yang menyenangkan.

Kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil serta kesamaan bahasa akan membangkitkan semangat kerja pegawai, karena mereka merasakan adanya pengakuan.

4) Tingkatan dalam organisasi



Semakin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan semakin konseptual, sebaliknya semakin rendah posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan semakin teknis.

5) Upah dan gaji

Secara umum makin tinggi upah dan gaji maka semakin tinggi juga semangat kerja pegawai.

6) Kesempatan untuk meningkatkan atau promosi

Manusia organisasional akan mendorong semangat kerjanya manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan yang semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi.

**c. Indikator Semangat Kerja.**

Menurut Nikisemito dalam Sahlan Asawai (1999) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Rendahnya produktifitas

Menurunnya produktifitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi produktifitas, maka hal ini adalah indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi.

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apabila kompensasi atau upah yang diterimanya dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan peluang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meskipun hanya untuk sementara demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu.

3) Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yg tinggi.

Keluar masuknya karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Tingkat kerusakan meningkat.

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga

terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebaiknya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut berbentuk ketidaksenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal tersebut.

6) Tuntunan yang sering terjadi.

Tuntunan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan organisasi harus mewaspadai tuntutan secara misalnya dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. jika hal ini harus terus berlanjut maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi atau memerintah seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut James M. Black (2010, hal. 287) “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja

sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Indriyo gitosudarmo dan I Nyoman Sudati dalam Danang Sunyoto 2015, hal.30) kepemimpinan adalah sebagai sup roses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Di dalam perusahaan menggunakan teori perilaku disebut juga dengan teori social dan merupakan sanggahan terhadap teori genetis,pimpinan itu harus disiapkan,dididik dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja (leaders are made,not born).setiap orang bisa menjadi pimpinan,melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta dorongan oleh kemauan sendiri.teori ini tidak menekankan pada sifat- sifat atau kualitas yang harus dimiliki seseorang pimpinan tetapi memusatkan pada bagaimana cara actual pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain dan hal ini dipengaruhi oleh masing- masing pemimpin.

Dari uraian diatas,maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

#### **b. Sifat-sifat kepemimpinan**

Menurut Edwin Ghiselli dalam DanangSunyoto (2015,hal.36) sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- 1) pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan,mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan,mencakup kebijakan,pemikiran kreatif,dan daya fikir.

- 4) Ketegasan 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 bergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan menemukan cara-cara atau inovasi.

#### **c. Faktor-faktor Kepemimpinan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Schmidt dalam Wibowo (2014) adalah:

- 1) Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh.
- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

#### **d. Indikator kepemimpinan**

Menurut Robert House dalam Syamsul (2012,hal 30) yang menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan:

a. Direktif terdiri dari:

- 1). Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka
- 2). Pengarahan khusus dari pimpinan

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian motivasi**

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. di antaranya adalah Robert Heller dalam Wibowo (2014, hal 322) yang menyatakan bahwa motivasi keinginan untuk bertindak. a pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin

dipahami bahwa setia orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. dipekerjakan kita kitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Tujuan atau goal-directed behavior (Robert Kretzner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo, 2014, hal 205). manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sedangkan Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2014, hal. 322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan insentivas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang kerianggi tidak mungkin mengarang pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun insentivasnya. motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, Hasibuan dalam Eko Yuliawan (2011, hal. 92) Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain memingkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana kerja dan hubungan yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Faktot-faktor yang mempengaruhi terjadinya motivasi

Menurut Endang dalam Yoga arsyeda (2013, hal 52) ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal yaitu:

1. Motivasi terjadi jika karyawan mengikut hunungan anatara upaya kinerja dan penghargaan.
2. Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ketempat kerja.
3. Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerjaan.
4. Bagaimana cara memimpin.

Menurut Sutriso dalam Rio Marpaung (2013, hal. 118) mengemukakan beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasaranan kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat

kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga berhubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahannya, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bila perusahaan dapat memberikan semangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada pihak untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka. Dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang

merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan dan fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja ini dapat di sebut dengan peraturan yang berlaku dan sifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian gaji, kompensasi, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

**b. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi.**

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk ini, seorang pemimpin perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan.

Menurut Sutrisno dalam Rio Marpaung (2013, hal. 1444-146) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi adalah:

1) Memahami perilaku bawahan.

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, arti seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati pada motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2) Harus berbuat dan berperilaku realities.

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4) Mampu menggunakan keahlian.

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam

melaksanakan tugas. untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

- (1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan.
  - (2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.
  - (3) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan.
  - (4) Memberikan umpan balik tentang hasil pekerjaan.
  - (5) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreaitivitas.
- 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. seseorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. oleh Karen itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang di inginkan oleh pimpinan.

- 6) Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pimpinan yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang ada. keteladanan merupakan contoh yang dapat kita lihat, disaksikan oleh seorang bawahan. dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasehat nasehat dan ucapan yang selalu disampaikannya.

**c. Indikator Motivasi**



Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 838) menyatakan indikator motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam kerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) yaitu:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

- 5) Usaha yang maju.

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

- 6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

- 7) Rekan kerja yang dipilih.

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

## B. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi atau memerintah seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan semangat kerja merupakan keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kemampuan kerja. dengan adanya kepemimpinan dan semangat kerja yang baik terhadap pegawai terhadap pegawai yang diharapkan dapat kerja karyawan dengan bawahan dengan menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kerjanya. dengan pembentukan kepemimpinan dan semangat kerja yang baik diharapkan pekerjaan dapat menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. jadi semangat kerja yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

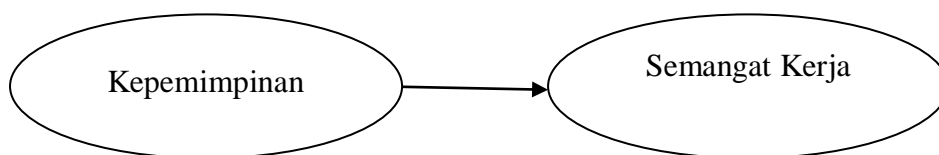
### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Dalam suatu organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi lain sangat menentukan di dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. sehingga dalam hal manajer harus merencanakan dapat mengorganisaikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Dan oleh sebab itu manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahan memiliki semangat yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. karena semangat kerja harus ditilahkan ngkatkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Pemimpin adalah sosok penuntan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. sosok ini mempunyai tugas dan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan bantuan secara pribadi dan mengelolah kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang sudah diprogramkan. dan selanjutnya hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Terhadap semangat kerja karyawan bagian departemen personalia pada menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh positif dan signifikasi dari fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Temuan ini member implikasi bahwa fungsi kepemimpinan berperan dalam mendukung semangat kerja pada perusahaan.



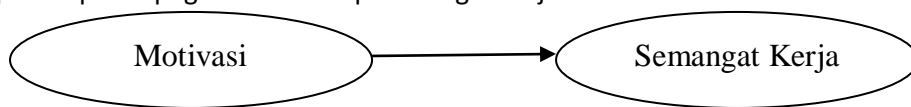
**Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.**

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja.

Semangat yang baik mencerminkan besarnya rasa keinginan bekerja seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai.

Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya memiliki semangat yang baik. Untuk memelihara dan mengingatkan semangat kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Semangat kerja harus ditingkatkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian semangat kerja.

Berdasarkan penelitian Maristiana Ayu tahun 2007 analisis pengaruh motivasi dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja.

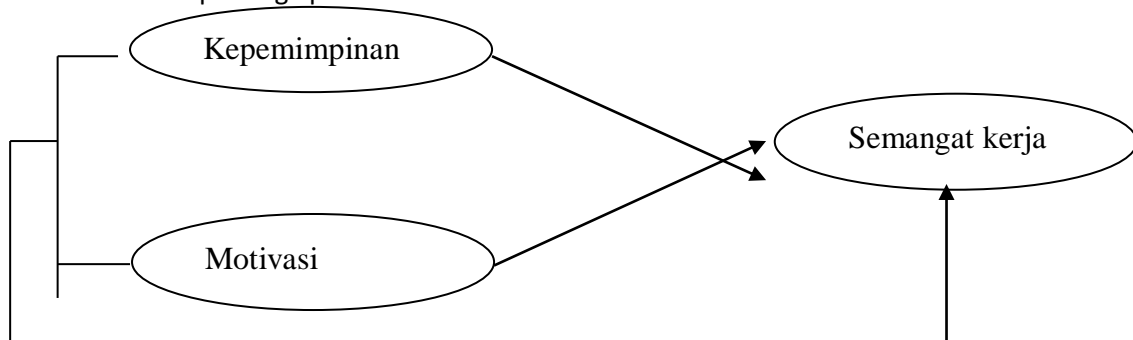


**Gambar II-2 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja**

## 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap semangat kerja karyawan

Ashari tahun 2009 dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan secara bersama-sama atau simultan motivasi terhadap semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan tersebut. Dimana semakin meningkatnya motivasi seseorang pegawai akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian ini.



**Gambar II.3 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi,2013,hal.45) berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini,maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pada dinas pemberdayaan perempuan,dan perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat Kota Medan
2. motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada dinas pemberdayaan perempuan,perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat Kota Medan.
3. kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada dinas pemberdayaan perempuan,perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, Hal. 90) pendekatan asosiatif untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Sugiyono (2012, hal. 13) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasionalnya adalah:

##### **1. Semangat Kerja (Y)**

Menurut Moekijat dalam Ary Dharma (2012, hal. 216) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

**Table III-1 Indikator semangat kerja**

No	Indikator
1	Rendahnya produktifitas kerja
2	Tingkat absensi yang naik/turun
3	Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
4	Tingkat kerusakan dan meningkat
5	Kegelisahan yang sering terjadi permasalahan

Sumber: Nikisemito dalam Sahlan Asawai 1999

## 2. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Menurut George R.t.Terry dalam Maka Wimbang (2012,hal.8) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin.mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

**Table III-2 Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1	Pengarahan tentang pekerjaan
2	Memberikan kesempatan dan mengeluarkan ide/gagasan
3	Control terhadap pekerjaan

Sumber; Robert House dalam Syamsul 2012,hal 30

## 3. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Menurut Robert Heller dalam Wibowo (2014,hal.322) menyatakan bahwa motivasi keinginan untuk bertindak pendapat bahwa motivasi harus injeksi dari luar,tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

**Table III-3 Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Tanggung jawab melaksanakan tugas
2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3	memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4	Ada umpan balik atas pekerjaannya
5	Memiliki rasa senang dalam bekerja
6	Mengutamakan prestasi

Sumber; Sutrisno dalam Rio Marpaung 2013,hal.118

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada kantor dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota medan.

#### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian bulan Juni 2017 sampai Oktober 2017. Hal ini dapat dilihat pada table tersebut.

**Tabel III-4 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul				■	■	■	■													
3	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal								■	■	■	■									
5	Revisi									■	■	■	■								
6	Riset												■	■	■	■	■	■			
7	Pengumpulan Data																		■		
8	Pengolahan Data																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 16) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota medan.

**Table III-5**  
**Jumlah populasi**

<b>No</b>	<b>Departemen</b>	<b>Populasi</b>
1	Bidang kualitas hidup perempuan dan kualitas keluarga, dan data informasi	17
2	bidang perlindungan hak dan perempuan dan perlindungan khusus anak.	11
3	Bidang pemenuhan hak anak.	9
4	Bidang administrasi	5
5	Bidang secretariat	5
6	Bidang perlengkapan kantor	5
7	Subbagian umum dan kepegawaian	12
8	Subbidang kesejahteraan anak	8
<b>JUMLAH</b>		<b>72</b>

## **2. Sample.**

Juliandi (2013,hal.50) menyatakan sample adalah wakil-wakil dari populasi.Sugiyono(2012,hal.116) menyatakan sample adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sample quota yg diambil dari populasi itu.Dalam penentuan jumlah sample,peneliti mengambil sample 72 orang dengan menggunakan teknik simple Random Sampling.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memproleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini,maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan;



### 1). Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak berikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan yang mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

### 2). Studi dokumentasi.

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip- arsip yang berkaitan dengan penelitian seperti, struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

### 3). Angket atau kuesioner.

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner atau angket. karena kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sample penelitian yaitu pegawai di dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun penelitian untuk mengetahui pendapat atau responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut;

**Tabel III-7  
Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Saat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber: Juliandi dan Irfan(2013:73)**

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat kota medan..

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuranya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

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

Sugiyono (200:276)

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

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari

setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Dari butir-butir pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian dilakukan pengujian validitas, sebagai berikut:

Tabel IV-6  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan ( $X_1$ )

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,665	0,232	Valid
2	0,490	0,232	Valid
3	0,589	0,232	Valid
4	0,714	0,232	Valid
5	0,772	0,232	Valid
6	0,626	0,232	Valid
7	0,658	0,232	Valid
8	0,674	0,232	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel IV-7  
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi ( $X_2$ )

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,740	0,232	Valid
2	0,750	0,232	Valid
3	0,696	0,232	Valid
4	0,599	0,232	Valid
5	0,753	0,232	Valid
6	0,623	0,232	Valid
7	0,638	0,232	Valid
8	0,614	0,232	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel IV-8  
Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat kerja (Y)

No. Butir	<i>r</i> hitung	r tabel	Status
1	0,703	0,232	Valid
2	0,633	0,232	Valid
3	0,596	0,232	Valid
4	0,623	0,232	Valid
5	0,757	0,232	Valid
6	0,581	0,232	Valid
7	0,543	0,232	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

- r = Realibilitas Instrumen
- K = Banyaknya butir soal
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item
- $\sigma_1^2$  = Varians total

- a) Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\geq 0,60$  maka realibititas cukup baik.
- b) Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\leq 0,60$  maka realibilitas kurang baik

Berikut ini pengujian reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel yang digunakan pada penelitian, yaitu:

Tabel IV-9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,805	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,828	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,752	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas setiap variabel > 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini realibel atau dengan kata lain variabel setiap penelitian ini dapat dijadikan alat atau instrumen.

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut:

##### 1. Uji asumsi klasik

###### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal/tidak. Juliandi dan Irfan (2013, hal.169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal p – p plot of regression standartlized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance tersebut.

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Regresi berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal 227)

Dimana.

Y = Semangat kerja yang diterima  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
x1 dan x2 = kepemimpinan dan motivasi

## 3. Uji T

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikan (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t : nilai t hitung  
r : koefisien korelasi  
n : jumlah data pengamatan

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2

keterangan:

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

## 4. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f:

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

(Sugiyono, 2008:257)

Dimana:

F<sub>h</sub> : f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table  
R : Jumlah variabel ganda  
K : Jumlah variabel independen  
n : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji F adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja

H<sub>a</sub>: ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja

Kriteria pengambilan kepemimpinan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> apabila F hitung  $\geq$  F table atau - F hitung  $\leq$  table
- 2) Terima H<sub>0</sub> apabila F hitung < F table atau - F hitung > table

## 5. Uji Koefisien Determinan (D)

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X1 dan X2 terhadap Y

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

Dimana

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 8 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 7 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kepemimpinan, variabel  $X_2$  adalah motivasi dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah semangat kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 72 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (kepemimpinan dan motivasi) maupun variabel terikat (semangat kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk variabel kepemimpinan skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 8, untuk variabel motivasi skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 8 dan untuk variabel semangat kerja skor tertinggi adalah 35 dan terendah adalah 7

#### 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

##### a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	43 orang	59,72%
2	Wanita	29 orang	40,28%
	Jumlah	72 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 43 orang (59,72%). Hal ini menyatakan bahwa pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	15 orang	20,83%
2	31 - 40 Tahun	24 orang	33,33%
3	41 - 50 Tahun	22 orang	30,56%
4	> 51 tahun	11 orang	15,28%
Jumlah		72	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang (33,33%), usia antara 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 22 orang (30,56%) dan usia antara 20 – 30 tahun sebanyak 15 orang (20,83%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 11 orang (15,28%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	17 orang	23,61%
2	6 - 10 Tahun	35 orang	48,61%
3	> 10 Tahun	20 orang	27,78%
Jumlah		72	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun ke atas yaitu sebanyak 35 orang (48,61%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di

perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima pegawai baru.

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	4 orang	5,54%
2	D3	19 orang	26,39%
3	S1	49 orang	68,06%
Jumlah		72	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 49 orang (68,06%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai 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 X<sub>1</sub> (kepemimpinan)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	18.1	49	68.1	8	11.1	2	2.8	0	0	72	100
2	17	23.6	47	65.3	7	9.7	1	1.4	0	0	72	100
3	17	23.6	46	63.9	8	11.1	1	1.4	0	0	72	100
4	13	18.1	48	66.7	9	12.5	2	2.8	0	0	72	100
5	22	30.6	41	56.9	7	9.7	2	2.8	0	0	72	100
6	12	16.7	52	72.2	7	9.7	1	1.4	0	0	72	100
7	12	16.7	49	68.1	8	11.1	3	4.2	0	0	72	100
8	7	9.7	54	75.0	7	9.7	4	5.6	0	0	72	100

- 1) menjawab Jawaban responden tentang pimpinan memiliki pengetahuan yang luas dan orientasi masa depan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68.1% .
- 2) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memiliki kemampuan bertumbuh dan berkembang dalam menjalankan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65.3%.
- 3) Jawaban responden tentang pimpinan selalu bersikap inkuisitif dengan adanya rasa ingin tahu terhadap lingkungan sekitarnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63.9%.
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kemampuan analitik yaitu berpikir dengan daya nalar yang intensif, sebagian besar responden menjawab sangat sebesar 66.7%.
- 5) Jawaban responden tentang pimpinan mempunyai daya ingat yang kuat, sebagian besar responden menjawab sangat sebesar 56.9%.
- 6) Jawaban responden tentang pemimpin dapat melihat secara keseluruhan dalam kelompok kerjanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 72.2%.
- 7) Jawaban responden tentang pimpinan memiliki keterampilan berkomunikasi dengan baik dan efektif baik secara vertikal maupun horizontal, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68.1%
- 8) Jawaban responden tentang pimpinan selalu tepat waktu dan dapat diteteladani, sebagian besar responden sebesar setuju 75.0%

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	26.4	40	55.6	11	15.3	2	2.8	0	0	72	100
2	18	25.0	40	55.6	10	13.9	4	5.6	0	0	72	100
3	13	18.1	45	62.5	12	16.7	2	2.8	0	0	72	100
4	17	23.6	48	66.7	5	6.9	2	2.8	0	0	72	100
5	24	33.3	36	50.0	9	12.5	3	4.2	0	0	72	100
6	20	27.8	43	59.7	7	9.7	2	2.8	0	0	72	100
7	24	33.3	36	50.0	12	16.7	0	0	0	0	72	100
8	26	36.1	31	43.1	6	12.5	6	8.3	0	0	72	100

- 1) Jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55.6% .
- 2) Jawaban responden tentang akan bekerja sepenuh hati untuk terlaksananya tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55.6%.
- 3) Jawaban responden tentang selalu memiliki keinginan untuk mencapai cita-cita tertinggi dalam karir pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62.5%.
- 4) Jawaban responden tentang selalu mengutamakan pekerjaan yang diberikan daripada kepentingan pribadi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66.7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki keinginan untuk maju, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50.0%.
- 6) Jawaban responden tentang selalu tekun dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59.7%.

- 7) Jawaban responden tentang selalu siap untuk bekerja dengan sesama rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50.0%
- 8) Jawaban responden tentang selalu memanfaatkan waktu kerja dengan mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju 43.1%

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Semangat kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	23.6	48	66.7	7	9.7	0	0	0	0	72	100
2	19	26.4	43	59.7	10	13.9	0	0	0	0	72	100
3	16	22.2	47	65.3	9	12.5	0	0	0	0	72	100
4	16	22.2	46	63.9	9	12.5	1	1.4	0	0	72	100
5	21	29.2	41	56.9	10	13.9	0	0	0	0	72	100
6	22	30.6	43	59.7	7	9.7	0	0	0	0	72	100
7	18	25.0	48	66.7	6	8.3	0	0	0	0	72	100

- 1) Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan benar, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66.7% .
- 2) Jawaban responden tentang, selalu hadir ke perusahaan dan selalu tepat waktu masuk dan keluar kerja sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59.7%.
- 3) Jawaban responden tentang tidak akan berhenti dari perusahaan tanpa ada alasan yang jelas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65.3%.
- 4) Jawaban responden tentang selalu menggunakan peralatan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63.9%.

- 5) Jawaban responden tentang tidak pernah mengalami stres kerja selama bekerja di sini, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56.9%.
- 6) Jawaban responden tentang selalu merasa cukup dengan semua fasilitas yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59.7%.
- 7) Jawaban responden tentang tidak akan mogok melakukan pekerjaan tanpa alasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66.7%

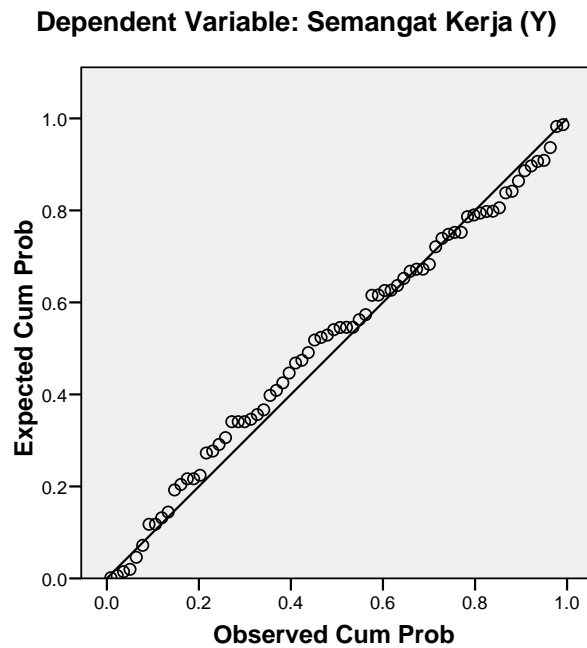
### **3. Uji Asumsi Klasik**

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.

a. 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**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.337	2.348		3.977	.000		
	Kepemimpinan (X1)	.342	.079	.427	4.343	.000	.736	1.358
	Motivasi (X2)	.263	.066	.393	4.003	.000	.736	1.358

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

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.

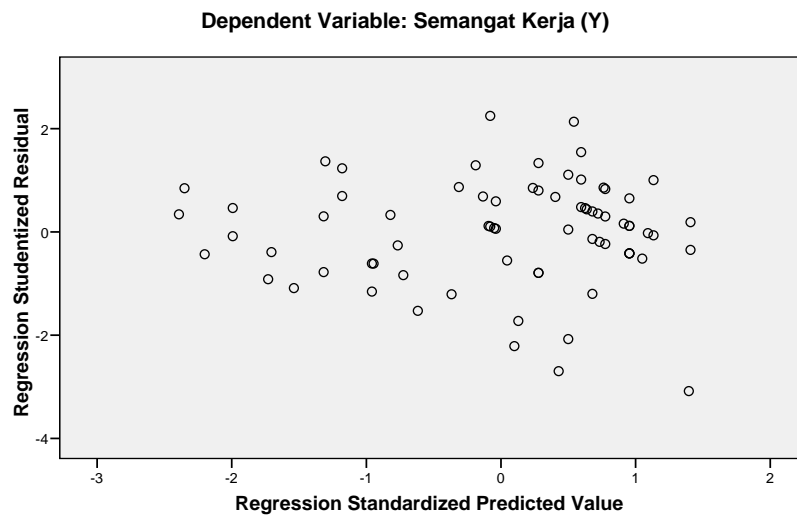
a. Heterokedastisitas



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.

**Scatterplot**



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, pP 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:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.337	2.348		3.977	.000
	Kepemimpinan (X1)	.342	.079	.427	4.343	.000
	Motivasi (X2)	.263	.066	.393	4.003	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

$$a = 9,337$$

$$b_1 = 0,342$$

$$b_2 = 0,263$$

Data Penelitian (Diolah)

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

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

$$Y = 9,337 + 0,342 X_1 + 0,264 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (semangat kerja). Variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap 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<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.337	2.348		3.977	.000
	Kepemimpinan (X1)	.342	.079	.427	4.343	.000
	Motivasi (X2)	.263	.066	.393	4.003	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

### 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 4,343 > t_{tabel} 1,997$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$

Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

### 2). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja (y)  $t_{hitung} 4,003 > t_{tabel} 1,997$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

### b. Pengujian Secara Serempak

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

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

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

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

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova <  $\alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig >  $\alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.226	2	129.613	35.824	.000 <sup>a</sup>
	Residual	249.649	69	3.618		
	Total	508.875	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah  $35,824 > F_{\text{tabel}} 3,35$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

### 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	.714 <sup>a</sup>	.509	.495	1.90213

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,714 dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,509, maka diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja sebesar 50,90%. Artinya secara bersama-sama variabel

kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja adalah 50,90% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) 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 peningkatan semangat kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik maka semangat kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja (Y) sebesar  $t_{hitung} 4,343 > t_{tabel} 1,997$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Anggraini (2008) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: “ada pengaruh antara kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai perkebunan Widodaren PT. PP Jember Indonesia”. Ashari (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap semangat kerja pegawai”. Selain itu Danim (2007, hal. 52) menyimpulkan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah: kepemimpinan yang menyenangkan”

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja

Motivasi berpengaruh terhadap peningkatkan semangat kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan, artinya jika motivasi semakin baik maka semangat kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $y$ )  $t_{hitung} 4,003 > t_{tabel} 1,997$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ashari (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Artinya bila motivasi ditingkatkan maka akan meningkat semangat kerja di perusahaan.

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

## 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat kerja

Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan,

Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan, artinya jika kepemimpinan dan motivasi dilakukan dengan baik maka semangat kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah  $35,824 > F_{tabel}$

3,35 dengan  $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gorda, (2006, hal. 13) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja. Ashari (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: motivasi dan kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dan secara bersama-sama atau simultan motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh positif variabel  $X_1$  (kepemimpinan), terhadap variabel Y (semangat kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 4,343 > t_{tabel} 1,997$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_1$  (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (semangat kerja).
2. Ada pengaruh positif variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel Y (semangat kerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 4,003 > t_{tabel} 1,997$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (semangat kerja).
3. Dari uji F diperoleh  $35,824 > F_{tabel} 3,35$  atau  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .
4. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,509, maka diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja sebesar 50,90%. Sisanya di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.



## **B. Saran**

1. Bagi perusahaan, hendaknya Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Medan dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya lebih memperhatikan faktor kepemimpinan dan motivasi, dengan kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi berdasarkan penelitian ini maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan semangat kerja adalah kepemimpinan dan motivasi.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan semangat kerja pegawai, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA.

Arsyenda, Yoga. (2013). “ Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang”. jurnal ilmiah. Hal 14 Arsyenda,

Yoga. (2013). ”Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap bersaing”  
yogyakarta : graha ilmu

Agus Ary Dharma putra.(2013).” Pengaruh kepemimpinan dan kompens

I terhasap semangat kerja karyawan dan kiner

Ja karyawan pada United Indobali Denpasar

Jurnal

Darmawan, Didit. 2013. Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena  
Semesta

Didit darmawan.(2013). “Variabel semangat kerja dan indikator pengukuran,”

JurnalDanang Sunyoto. 2015. Perilaku Konsumen dan Pemasaran. Yogyakarta :  
CAPS.

Eko yuliawan. (2011). “ pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

Kinerja pegawai pada balai kesehatan dan keselamatan

Kerja Bandung,jurnal

Juliandi,Azuat dan irfan,(2013) ,Metiodelogi Penelitian Kuantitatif,citpustaka

Medan,Bandung.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Makawimbang, Jerry. 2012. Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu. Bandung:  
Alfabeta

Marpaung, Rio. 2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir - Riau. Jurnal Ekonomi Volume 21, Nomor 1 Maret 2013

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Rio Marpaung. (2013). “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai,dinas pertanian,periklanan kabupaten siak.” (jurnal)

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada