

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA  
PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA TBK WITEL MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : INDRI ASTARI LUBIS**  
**NPM : 1405160854**  
**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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **INDRI-ASTARILUBIS**  
NPM : **1405160854**  
Prodi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL 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

Penguji II

  
Hj. DEZY ANDRIANY, SE, MM

  
RINI ASTUTI, SE, MM

Pembimbing

  
HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si

  
ADE GUNAWAN, SE, 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 : INDRI ASTARI LUBIS  
N.P.M : 1405160854  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk  
WITEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Disetujui Oleh :



Ketua Program Studi Manajemen

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



Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



**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** : INDRI ASTARI LUBIS  
**N.P.M** : 1405160854  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk WITEL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
16/3 /2018	- perbaiki format penulisan - perbaiki Bab IV dlm validitar - perbaiki t hitung & t tabel - perbaiki daftar pustaka		
19/3 /2018	- perbaiki format penulisan - perbaiki daftar pustaka - perbaiki uji Multikolinearitas - perbaiki heteroskedastisitas		
20/3 /2018	- perbaiki format penulisan - perbaiki Uji normalitas - perbaiki uji F - tambahkan Validitas dan Reliabilitas		
21/3 /2018	ACC Sidang		

Medan, Maret 2018  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : INDEI ASTARI LUBIS  
NPM : 140516085A  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15 Februari 2018  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**INDRI ASTARI LUBIS, NPM : 1405160854 : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, teknik dalam analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji hipotesis secara parsial. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja*

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr. Wb**

Puji dan syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia- Nya pada akhirnya saya dapat menyelesaikan Proposal ini yang disusun dengan tujuan memenuhi syarat salah satu mata kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Laporan ini diajukan dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Witel Medan** “. Proposal ini masih jauh dari kata sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka saya menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal saya ini.

Dalam menyelesaikan Proposal ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moril maupun material. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

1. Teriswtimewa kepada Alm. Ayahanda Burhannudin Lubis dan ibunda Susanti tercinta serta Abang Chandra Lubis beserta Kakak Magdalena Purba, Kakak Fitriani Lubis dan Kakak Hainum Lubis yang telah banyak memberi bantuan moril dan materil serta dorongan serta semangat sehingga saya dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE. MM, 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 fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Kepada Ibu Hastina Febriaty, SE, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmu nya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Jasman Syarfuddin, SE, M. Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak/ibu dosen serta seluruh para karyawan Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada seluruh staff karyawan dan karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Medan Jl. Prof HM. Yamin No. 13 Medan
10. Kepada Muhammad Syahrizal yang selalu membantu penulis saat penulis membutuhkan bantuan, dan teman- teman seperjuangan dari awal kuliah sampai sekarang, Widyanti Johannes, Debby Rahma, Bella Assel Belinda, Ana Mawarni dan Nova Kurnia Dewi dan yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata penulis berharap proposal ini dapat berguna bagi kita semua dan kiranya Allah SWT dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb***



Medan, Maret 2018

Penulis

**INDRI ASTARI LUBIS**  
**1405160854**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. Uraian Teori.....	8
1. Semangat Kerja .....	8
a. Pengertian Semangat Kerja .....	8
b. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	10
c. Indikator Semangat Kerja .....	14
2. Kepemimpinan .....	16
a. Pengertian Kepemimpinan .....	16
b. Teori Kepemimpinan .....	18
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	20
d. Indikator Kepemimpinan .....	21
3. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	24
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
B. Kerangka Konseptual .....	33
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.....	33
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	33
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat ..	34
C. Hipotesis .....	35

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Defenisi Operasional .....	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Teknik Analisis Data .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Deskripsi Data.....	52
1. Karakteristik Responden.....	53
2. Analisis Variabel Penelitian.....	55
3. Uji Asumsi Klasik .....	62
4. Analisis Regresi Berganda .....	65
5. Pengujian Hipotesis .....	67
B. Pembahasan .....	70
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
TABEL III.1 Indikator Semangat Kerja .....	37
TABEL III.2 indikator Kepemimpinan .....	38
TABEL III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	38
TABEL III.4 Waktu Penelitian .....	39
TABEL III.5 Skala Likert.....	41
TABEL III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan.....	43
TABEL III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja .....	43
TABEL III.8 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja .....	44
TABEL III.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpin.....	45
TABEL III.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	46
TABEL III.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Semangat Kerja .....	46
TABEL IV.1 Skala Likert.....	52
TABEL IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
TABEL IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	54
TABEL IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
TABEL IV.5 Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan .....	55
TABEL IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja .....	57
TABEL IV.7 Tabulasi Jawaban Responden Semangat Kerja .....	60
TABEL IV.8 Multikolinearitas .....	64
TABEL IV.9 Regresi Berganda .....	66
TABEL IV.10 Uji T .....	67
TABEL IV.11 Uji F.....	69
TABEL IV.12 Nilai Korelasi.....	69

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
GAMBAR II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.....	33
GAMBAR II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja .....	34
GAMBAR II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai .....	35
GAMBAR III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji t).....	49
GAMBAR III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F) .....	50
GAMBAR IV.1 Grafik Histogram .....	63
GAMBAR IV.2 Heterokedasitas .....	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pegawai merupakan aset yang sangat penting karena adanya pegawai perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. 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 perusahaan 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 perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut dimasa yang akan datang.

Danim (2004:52) mengemukakan bahwa 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. 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.

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,56%) dan 47,44% dimiliki oleh publik, Bank of New York, dan investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel).

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di PT. Telkom Indonesia Tbk witel Medan, permasalahan sumber daya manusia yang masih terlihat, diantaranya yaitu semangat kerja masing- masing karyawan yang masih relatif rendah. (Danim 2004:52) mengemukakan bahwa 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. Semangat kerja karyawan akan muncul apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan sertamenggerakkan 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 disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. 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.

Lingkungan kerja yang seperti itu akan meningkatkan semangat dalam bekerja. Sedangkan yang terlihat adalah lingkungan kerja pada PT. Telkom yang kurang kondusif seperti penerangan di ruangan kerja masih tergolong rendah, ditandai warna dinding ruangan tempat kerja yang bewarna gelap dan redup



sehingga memberikan kesan sempit, keadaan lingkungan kerja perusahaan tidak terawat dan tidak bersih, hal ini dikarenakan kelalaian petugas kebersihan, dan kebisingan. Untuk itulah suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya supaya karyawan merasa senang, konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya dalam bekerja. Selain itu yang dapat dilihat permasalahan di dalam perusahaan tersebut yaitu terdapat beberapa karyawan yang kurang sepaham dan jarang mendapatkan kesamaan ide dalam berdiskusi dengan teman kerja. Selain itu, komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan terkadang mengalami kendala yang disebabkan oleh ketersediaan sarana komunikasi.

Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang tidak maksimal dari yang diharapkan karyawan dari segi jumlah dan ketepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karyawan harus kreatif dalam melakukan pekerjaan agar kinerja yang diperoleh karyawan baik. Selanjutnya hasil yang didapat dari survei dari karyawan diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak sesuai dengan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin, kurangnya pengkoordinasian pimpinan kepada karyawannya dalam pelaksanaan tugas sehingga banyak dari karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya karyawan merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan AC yang kurang dingin dan juga sering banyak pelanggan yang datang ingin memasang listrik bahkan menyebabkan suara bising maka karyawan akan terganggu pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian masalah- yang terjadi pada PT. Telkom Indonesia witel Medan, maka identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Semangat kerja masing- masing pegawai yang masih relatif rendah.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari kondisi ruangan kerja yang banyak dengan tumpukan kertas dan ac yang kurang dingin dan juga sering banyak pelanggan yang datang ingin memasang listrik bahkan menyebabkan suara bising maka karyawan akan terganggu pekerjaannya.
3. Pegawai merasa kepemimpinan yang dilakukan pemimpin tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.

## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai maka penulis dalam penelitian ini hanya membatasinya pada: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Pegawai.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia, witel Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia, witel Medan?
- c. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia, witel Medan?

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

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai PT. Telkom Indonesia, witel Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai PT. Telkom Indonesia, witel Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai PT. Telkom Indonesia, witel Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan bagi para pegawai perusahaan PT. Telkom Indonesia, witel Medan untuk lebih meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga semangat kerja pegawai akan lebih baik.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang memiliki relevansi dengan hasil penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja. Jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut (Siagian 2003:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. (Hasibuan 2005:94) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004:21). Sedangkan menurut (Halsey 2003:305) semangat di dalam suatu perusahaan atau organisasi ialah sikap kesediaan

perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta di dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya dan yang membuat dia tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran-sasaran mereka itu diatas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pimpinan perusahaan itu terhadap dirinya ialah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya daripadanya dan memberinya sedikit mungkin. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan semangat kerja adalah kondisi sikap dari individu dan kelompok dalam melakukan pekerjaan secara lebih giat untuk menghasilkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik.

Suatu perusahaan atau organisasi yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit (Nitisemito,2008:160).

Syarat untuk menimbulkan semangat kerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak dan perilaku lainnya (Nitisemito,1992:160).

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Panggabean (2004:21), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah :

### **1. Kondisi Kerja**

Lingkungan pekerjaan, *deprivational stress* (pekerjaan yang tidak menantang), dan resiko pekerjaan merupakan berbagai kondisi kerja yang mampu mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai itu tinggi atau rendah. Apabila seorang pegawai berada dalam lingkungan pekerjaan nyaman bagi dirinya maka dia akan mempunyai semangat yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila suasana lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman bagi dirinya maka dia akan memiliki semangat rendah dalam bekerja.

### **2. Rekan Kerja**

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan pegawai, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Hubungan kerja antar pegawai perlu dibina agar para para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya batin yang bersifat non formal.

### **3. Pimpinan**

Kepemimpinan tidak tergantung pada suatu masa dan tidak juga hanya menyangkut hubungan seseorang atasan dan bawahan saja, tetapi terjadisaat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain

atau kelompok dalam situasi tertentu. Dengan demikian, pada saat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain, maka dirinya berperan sebagai pemimpin potensial, tanpa menghiraukan apakah dirinya atasan, bawahan, rekan, dan seterusnya. Oleh sebab itu, kepemimpinan meliputi pencapaian tujuan dengan dan melalui kegiatan orang lain, sehingga seorang pemimpin berkepentingan dengan tugas dan hubungan antar manusia.

#### 4. Perusahaan

Bagi sebuah organisasi yang besar, sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para pegawai. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

#### 5. Lingkungan

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktivitas kerja para



karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut memenuhi standar kepentingan pegawai, maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Nurmansyah (2011:154) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan di antaranya:

1. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (*overlap*).
2. Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan mejadi kurang menarik dan menantang.
3. Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
4. Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.
5. Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung berhasilnya kerjasama kelompok.
6. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
7. Pengaturan waktu kerja yang kaku.

Danim (2004:52) mengemukakan terdapat 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 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 organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin konseptual. Sebaliknya makin rendah posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin teknis.
5. Upah dan gaji. Secara umum makin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula semangat kerja pegawai.
6. Kesempatan untuk meningkatkan atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong semangat kerjanya, manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan yang semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karir atau promosi
7. Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional bekerja dalam suasana kepastian dan tidak memunculkan keraguan dan kebingungan dalam bekerja.
8. Kemampuan individu. Orang-orang yang mempunyai daya tangkap tinggi, dengan sinyal sedikit saja, semangat kerjanya akan meningkat secara instan.
9. Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat semangat kerja.

10. Dinamika lingkungan. Faktor lingkungan fisik maupun non fisik, akan menentukan apakah seseorang akan terdorong untuk tampil dengan semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya.
11. Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya semangat kerjanya mudah dirangsang.

### **c. Indikator Semangat Kerja**

Menurut (Moekijat,2003:136) Semangat kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

#### **(1) Kesetiaan**

Kesetiaan adalah sikap mental karyawan yang ditujukan pada keberadaan perusahaannya. Kesetiaan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Di sisi lain perusahaan juga dianggap mempunyai kepentingan pada karyawan, karena dengan karyawan itulah, perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap perusahaan.

#### **(2) Perasaan senang terhadap pekerjaan**

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada

mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

### (3) Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan atasan, teman sejawat maupun bawahan. Untuk mengukur tingkat kerjasama yang ada dapat digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesadaran pegawai untuk bekerja sama dengan atasan, teman sekerja dan bawahan
- b. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran
- c. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

### (4) Kebanggaan Dalam Dinas

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada

mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila memberikan tugas pada seseorang, maka langkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

(5) Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa menaatinya. Pegawai yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja. Adapun ketaatan yang harus dilakukan oleh pegawai diantaranya adalah datang dan pulang tepat waktu, ijin apabila tidak masuk kerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kewajiban-kewajiban lain yang ditetapkan masing-masing organisasi.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo 2016, hal 6). Sedangkan menurut Robbins (dalam wibowo 2016, hal 6) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau

serangkaian tujuan, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi. Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan menurut (Sutikno 2014, hal 9).

Di dalam suatu instansi atau perusahaan diperlukan adanya kepemimpinan yang baik untuk mencapai tujuan instansi. Maju mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin organisasi dalam rangka mengelola sumber daya manusia yang ada karena pemimpin tidak akan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sendirian saja, melainkan meminta bantuan orang lain untuk membantu dengan memberikan tugas-tugas atau mendelegasikan kepada orang lain dalam hal ini bawahannya.

Menurut (Hasibuan 2009:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut George R. Terry (Kartini Kartono, 2009:57) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditentukan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurut Gary (2009:8) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Rivai (2009:2) mengartikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan

aktivitasaktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya, kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok dilandasi oleh adanya kekuasaan yang merupakan alat untuk “memaksa” orang lain melakukan apa yang diperintahkan..

### **b. Teori Kepemimpinan**

Dalam teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori dalam kepemimpinan pada umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai segi penekanannya sendiri yang di pandang dari satu aspek tertentu.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2003:12-16), menyatakan beberapa model kepemimpinan yaitu:

#### 1) Model Kepemimpinan Kontingensi

Model ini dikembangkan oleh Fiedler, model kontingensi dari efektivitas kepemimpinan memiliki dalil bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung.

2) Model Partisipasi Pemimpin oleh Vroom dan Yetton

Suatu teori kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan.

3) Model Jalur-Tujuan (*Path Goal Model*).

Model ini berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

Moeheriono (2012, hal. 384) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan yaitu:

1) Teori interaksi harapan

Teori ini mengembangkan tentang peran kepemimpinan dengan menggunakan variabel dasar yaitu, tindakan, interaksi, sentimen. Asumsinya bahwa peningkatan frekuensi interaksi dan partisipasi sangat berkaitan dengan peningkatan sentimen atau perasaan senang dan kejelasan dari norma kelompok.

2) Teori Harapan Reinforcement

untuk mencapai peran Interaksi antar anggota dalam pelaksanaan tugas akan menguatkan harapan untuk tetap berinteraksi.

3) Teori kepemimpinan yang motivasional

Menurut teori ini untuk meningkatkan asosiasi antara cara-cara tertentu yang bernilai positif dengan mencapai tujuan dengan tingkah



laku yang diharapkan dan meningkatkan penghargaan bawahan akan pekerjaan yang mengarah pada tujuan.

#### 4) Teori Humanistik

Teori ini secara umum berpendapat secara alamiah manusia merupakan *motivated organism*. Fungsi dari kepemimpinan ini adalah memodifikasi organisasi agar individu bebas untuk merealisasikan potensi motivasinya didalam memenuhi kebutuhannya dan pada waktu yang sama sejalan dengan arah tujuan kelompok.

### **c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Yukl (2010, hal 305) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Pengaruh Ideal (Karisma) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.
3. Motivasi inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.
4. Stimulus intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Ngalim Purwanto (dalam M. Sobry Sutikno, 2014 hal 62) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

#### 1. Keahlian dan Pengetahuan

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 2. Jenis Pekerjaan atau Lembaga tempat Pemimpin

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama.

#### 3. Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersifat keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani.

#### 4. Sifat-sifat Kepribadian Pengikut

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

### **d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Sedarmayani (2011, hal 64) menyatakan, berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik, sehubungan kepemimpinan dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Berkomunikasi.
- 2) Mengkoordinasikan.

- 3) Mengorganisasikan.
- 4) Memotivasi.
- 5) Memanfaatkan sumber daya.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005:159) terdiri dari :

1. Pembimbing

Seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2. Komunikatif

Hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horisontal maupun secara vertikal, keatas dan kebawah.

3. Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih

jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja menurut Sunyoto (2013, hal 43). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan menurut Sutrisno (2009, hal 118). Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan menurut Sedarmayanti (2009, hal 26). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja

Menurut Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:132) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

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

## **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2005: 171– 173), instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Suyadi prawirosentono (2006: 19 – 21) yang mengutip pernyataan prof. Myon woo lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen instansi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas pegawai. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme untuk.

### **c. 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. ketidakesesuaian 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 Sedarmayati (2007:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperature ditempat kerja

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

temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase ,kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban,kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature 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 akiifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana 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.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena 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 kinerja meningkat. 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 ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya, alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap 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.

g. 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.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music 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 di perdengarkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013, hal. 44) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

##### **1. Hubungan Karyawan**

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

##### **2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja.**

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangna dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

##### **3. Peraturan kerja**

Peraturan kerja yang baik jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap prestasi dan kinerja para karyawan untuk

pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4. Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan,
- c. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- d. Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- e. Memperbaiki moral para pekerja.

- f. Lebih mudah untuk melihat, sehingga mudah untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan diantara para pekerja.
- g. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- h. Mengurangi kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

#### 5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

#### 6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal 2) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang di perlukan

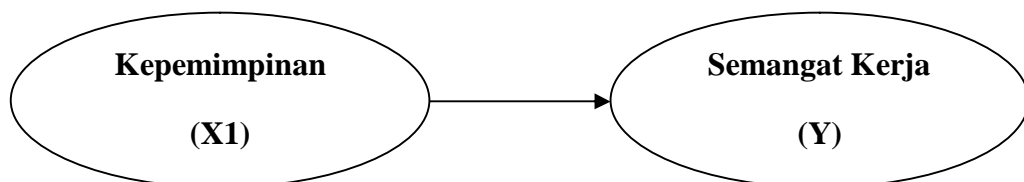
## B. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:94) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryono (2002:288) dan Danim (2004:52) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dimana jika kepemimpinan efektif maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Demikian juga sebaliknya, jika kepemimpinan kurang efektif maka akan mengakibatkan berkurangnya semangat kerja karyawan.

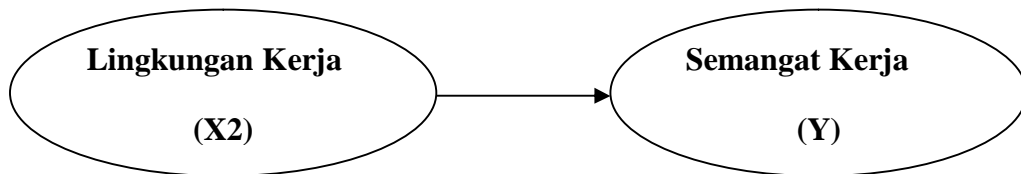


Gambar II. 1 Paradigma Penelitian I

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik akan menunjang pegawai menjadi senang dengan tempat kerjanya, maka akan menimbulkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut Sedarmayanti (2009:130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Karyawan

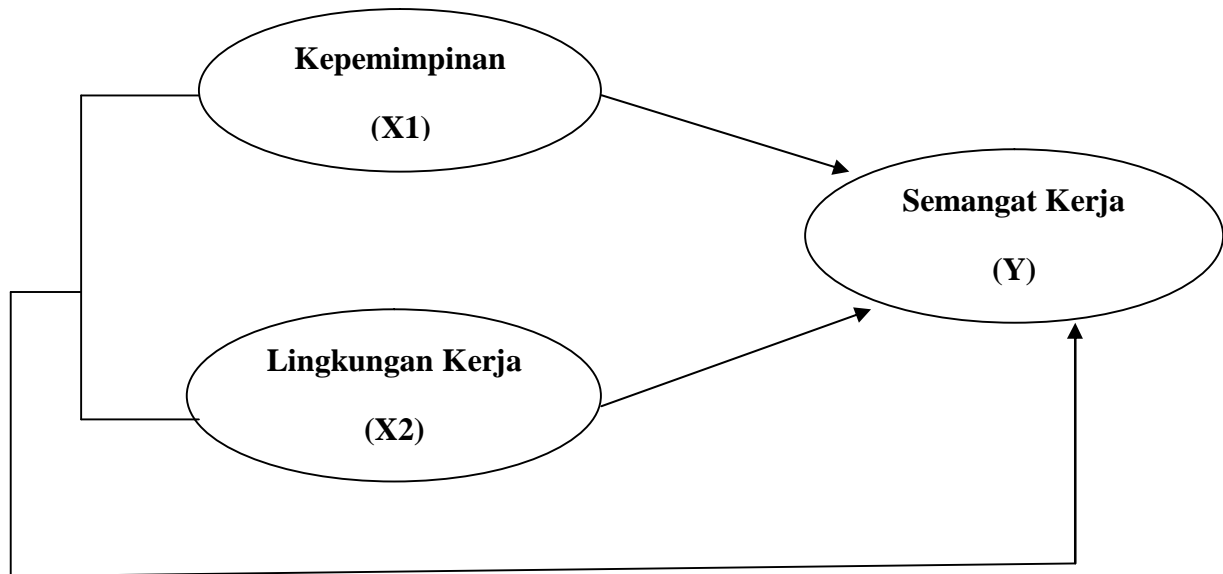


Gambar II. 2 Paradigma Penelitian II

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat**

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai. Seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan pegawainya agar mereka mau berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu lingkungan kerja dan kompensasi signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Medan secara simultan maupun parsial



Gambar II. 3 Kerangka Koseptual

### C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2008, hal.64) Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Disini penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengelolaan nantinya.

Data yang diteliti diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat persepsi mereka dalam instrumen penelitian yang dibuat. Tujuannya adalah agar peneliti dalam mengetahui hasil dari “Pengaruh Kepemimpinan

dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Tbk witel Medan” baik secara efektif dan efisien.

## B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik, yaitu:

### 1. Semangat Kerja (Y)

Menurut Moekijat dalam Arwani (2009:216) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

**TABEL III-1**  
**Indikator Semangat Kerja**

No	Indikator Semangat Kerja
1	Kesetiaan
2	Perasaan senang terhadap pekerjaan
3	Kerjasama
4	Kebanggaan dalam dinas
5	Ketaatan

Sumber : (Moekijat,2003:136)

### 2. Kepemimpinan (X1)

Menurut (Hasibuan 2009:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

**TABEL III-2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator Kepemimpinan
1	Pembimbing
2	Komunikatif
3	Demokratis

**Sumber** : Kartini Kartono (2005:159)

### 3. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 44) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

**TABEL III-3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Hubungan Karyawan
2	Tingkat Kebisingan
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

**Sumber** : Sunyoto (2013: 44)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Indonesia cabang Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan. Waktu penelitian

direncanakan akan dilaksanakan selama 5 bulan yang dimulai pada bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

**TABEL III-4**  
**Jadwal Penelitian**

NO	Proses Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Pembuatan Proposl					■	■	■	■												
3	Perbaikan Proposal									■	■	■	■								
4	Riset											■	■								
5	Seminar Proposal													■	■						
6	Bimbingan Skripsi																	■	■		
7	Penyusunan skripsi																	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																				■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2012, hal.50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 70 Orang. Berikut ini adalah keterangan dari jumlah populasi.

##### 2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil

dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Medan yaitu sebanyak 70 Orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.70) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari pusat data PT. Telkom Indonesia Cabang Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

### **1. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuisoner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert

yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

**Tabel III-5**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di kantor PT. Telkom Indonesia Cabang Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas yaitu :

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Keterangan :

$N$  = 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 pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

$r_{xy}$  = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

$H_0: p = 0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].

$H_1: p \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrumen :

**Tabel – III. 6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,427	4,22	Valid
2	0,343	4,22	Valid
3	0,327	4,22	Valid
4	0,569	4,22	Valid
5	0,499	4,22	Valid
6	0,709	4,22	Valid
7	0,588	4,22	Valid
8	0,714	4,22	Valid
9	0,694	4,22	Valid
10	0,631	4,22	Valid

Sumber : Data Penelitiann (Diolah)

Dari tabel diatas, item pernyataan pada variabel kepemimpinan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

**Tabel – III. 7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,501	4,22	Valid
2	0,489	4,22	Valid
3	0,479	4,22	Valid
4	0,548	4,22	Valid
5	0,489	4,22	Valid
6	0,401	4,22	Valid
7	0,446	4,22	Valid
8	0,559	4,22	Valid
9	0,467	4,22	Valid
10	0,548	4,22	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas, item pernyataan pada variabe lingkungan kerja menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini



**Tabel – III. 8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja (Y)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,756	4,22	Valid
2	0,739	4,22	Valid
3	0,649	4,22	Valid
4	0,596	4,22	Valid
5	0,609	4,22	Valid
6	0,627	4,22	Valid
7	0,567	4,22	Valid
8	0,739	4,22	Valid
9	0,609	4,22	Valid
10	0,627	4,22	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas, item pernyataan pada variabel semangat kerja menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

#### **b. Uji Reliabilitas Instrumen**

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal.83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)> 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*Cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Nilai koefisien reliabilitas (*Crinbach Alpha*) di atas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya intrumen yang di uji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel-III.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,756 > 0,60$  maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel- III. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,629	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah 0,629 > 0,60 maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel- III. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Semangat Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah 0,849 < 0,60 maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable atau tidak terpercaya

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Metode Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Pegawai

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

e = Error

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolienaritas dilakukan

dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,05$  atau sama dengan VIF  $>5$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *Scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

keterangan :

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah:

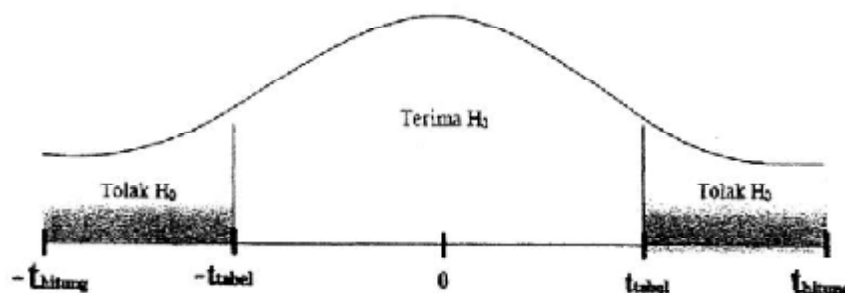
1)  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

2)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

Kriteria pengambilan keputusan

1.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

2.  $H_0$  ditolak jika : 1.  $T_{hitung} > t_{tabel}$  2.  $\bar{t}_{hitung} < - t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

### c. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

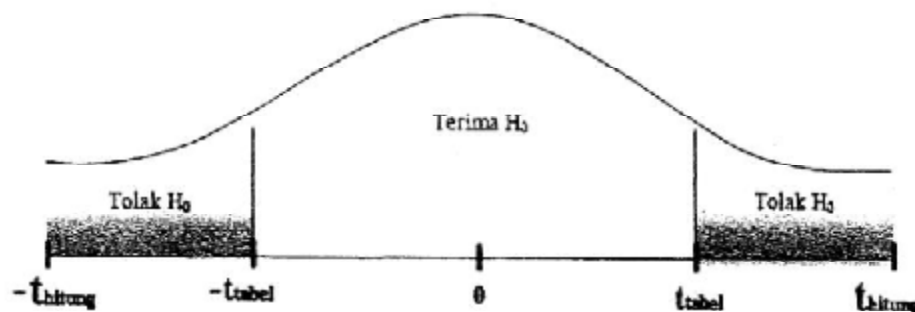
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

Bentuk Pengujiannya adalah :



**Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 70 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja di PT.(Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai alat untuk mengumpulkan data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan di isi oleh para responden.

Dalam mengisi angket pernyataan responden diberi petunjuk dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini.

**Tabel IV.1 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## 1. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 70 orang responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik secara jenis kelamin, usia, dan banyaknya pegawai di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel – IV. 2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Pria	38	54 %
2	Wanita	32	46%
	Jumlah	70 orang	100 %

Dari tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari pria 38 orang (54%) dan wanita 32 orang (46%). Persentase pegawai pria dan pegawai wanita memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap pria maupun wanita memiliki pendapat mengenai kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan semangat kerja.

## b. Kelompok Usia

**Tabel – IV.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	25	35,7%
2	31-40	23	32,8%
3	41-50	15	21,4%
4	50 tahun keatas	7	10%
5	Jumlah	70 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti pegawai di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai pandangan yang sama mengenai semangat kerja.

## c. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel – IV. 4**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	20	28,6%
2	D1-D3	23	32,8%
3	S1-S2	27	38,6%
	Jumlah	70 Orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan dan responden adalah S1 yaitu sebanyak 27 orang (38,6%). Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan di PT.(Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan lebih banyak orang berpendidikan S1.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih memahami, berikut ini penulisan sajian tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

**Tabel – IV. 5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan (X1)**

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	19	27%	42	60%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X1-2	17	24%	46	66%	7	10%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X1-3	17	24%	42	60%	11	16%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X1-4	22	31%	41	59%	6	9%	1	1%	0	0%	70	100%
5	X1-5	12	17%	48	69%	8	11%	2	3%	0	0%	70	100%
6	X1-6	18	26%	34	49%	16	23%	2	3%	0	0%	70	100%
7	X1-7	9	13%	34	49%	20	29%	7	10%	0	0%	70	100%
8	X1-8	10	14%	45	64%	12	17%	2	3%	1	1%	70	100%
9	X1-9	7	10%	46	66%	13	19%	2	3%	2	3%	70	100%
10	X1-10	4	6%	47	67%	12	17%	4	6%	3	4%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja (X1).

1. Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa pimpinan selalu mengawasi pekerjaan pegawai nya, hal ini dapat ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.

2. Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa pimpinan mampu mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat ditunjukkan oleh 46 orang responden atau 66% responden menjawab setuju.
3. Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan bantuan berupa motivasi dan bimbingan apabila pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab setuju.
4. Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan, hal ini ditunjukkan oleh 41 orang responden atau 59% responden menjawab setuju.
5. Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa pimpinan mampu menjalin komunikasi yang harmonis dengan karyawannya, hal ini ditunjukkan oleh 48 orang responden atau 69% responden menjawab setuju.
6. Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa pimpinan bersikap demokratis dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 49% responden menjawab setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa pimpinan tegas dalam hal memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 49% responden menjawab setuju.

8. Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk berpendapat, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa pimpinan memiliki hubungan baik dengan bawahan, hal ini ditunjukkan oleh 46 orang responden atau 66% responden menjawab setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kerja bagus, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan yang ada di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju dalam hal kepemimpinan

**Tabel – IV. 6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)**

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2-1	15	21%	47	67%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X2-2	16	23%	42	60%	12	17%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X2-3	7	10%	47	67%	16	23%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X2-4	8	11%	57	81%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
5	X2-5	8	11%	38	54%	19	27%	5	7%	0	0%	70	100%
6	X2-6	19	27%	45	64%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X2-7	7	10%	47	67%	13	19%	2	3%	1	1%	70	100%

8	X2-8	7	10%	50	71%	13	19%	0	0%	0	0%	70	100%
9	X2-9	16	23%	53	76%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
10	X2-10	8	11%	57	81%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-6 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai Lingkungan Kerja (X2)

1. Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa hubungan antar sesama responden membantu responden lain dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
2. Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dengan atasan harmonis, hal ini dapat ditunjukkan oleh 42 orang responden atau 60% responden menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa kerjasama antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik, hal ini dapat ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
4. Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa lingkungan kerja responden jauh dari kebisingan lalu lintas, hal ini dapat ditunjukkan oleh 57 orang responden atau 81% responden menjawab setuju.
5. Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa kebisingan yang ada disekitar kantor tidak mengganggu pekerjaan responden, hal ini dapat ditunjukkan oleh 38 orang responden atau 54% responden menjawab setuju.

6. Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa lingkungan kerja responden cukup terjaga kebersihannya, hal ini dapat ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64 responden menjawab setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden selalu disiplin dalam hal peraturan, hal ini dapat ditunjukkan oleh 47 orang responden atau 67% responden menjawab setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena didukung oleh pencahayaan yang terang, hal ini dapat ditunjukkan oleh 50 orang responden atau 71% responden menjawab setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena adanya sirkulasi udara yang cukup, hal ini dapat ditunjukkan oleh 53 orang responden atau 76% responden menjawab setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa responden merasa aman dalam bekerja karena petugas keamanan yang bekerja dengan maksimal, hal ini dapat ditunjukkan oleh 57 orang responden atau 81% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih ada beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal lingkungan kerja.



**Tabel- IV.7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Semangat Kerja (Y)**

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	26	37%	40	57%	3	4%	0	0%	0	0%	70	100%
2	Y-2	29	41%	36	51%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
3	Y-3	21	30%	45	64%	4	6%	0	0%	0	0%	70	100%
4	Y-4	25	36%	36	51%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
5	Y-5	16	23%	50	71%	3	4%	1	1%	0	0%	70	100%
6	Y-6	25	36%	44	63%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
7	Y-7	18	26%	51	73%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%
8	Y-8	29	41%	36	51%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
9	Y-9	16	23%	50	71%	3	4%	1	1%	0	0%	70	100%
10	Y-10	25	36%	44	63%	1	1%	0	0%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-7 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai Semangat Kerja (Y)

1. Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa loyalitas responden terhadap perusahaan cukup tinggi, hal ini ditunjukkan oleh 40 orang responden atau 57% responden yang menjawab setuju.
2. Pada pernyataan kedua responden merasa senang bekerja di perusahaannya, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden yang menjawab setuju.
3. Pada pernyataan ketiga responden bersemangat jika diberikan tugas oleh atasannya, hal ini ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 64% responden menjawab setuju.

4. Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden senang mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab responden, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden yang menjawab setuju.
5. Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden mampu bekerjasama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan oleh 50 orang responden atau 71% responden yang menjawab setuju.
6. Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa responden senang membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden atau 63% responden yang menjawab setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden senang dengan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan oleh 51 orang responden atau 73% responden yang menjawab setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan responden sangat bangga bisa bekerja diperusahaannya, hal ini dapat ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden yang menjawab setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, hal ini ditunjukkan oleh 50 orang responden atau 71% responden yang menjawab setuju..
10. Pada pernyataan kesepuluh responden tiba ditempat kerja selalu tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 44 orang responden atau 63% responden yang menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semangat kerja yang ada di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju. Namun masih ada beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal semangat kerja.

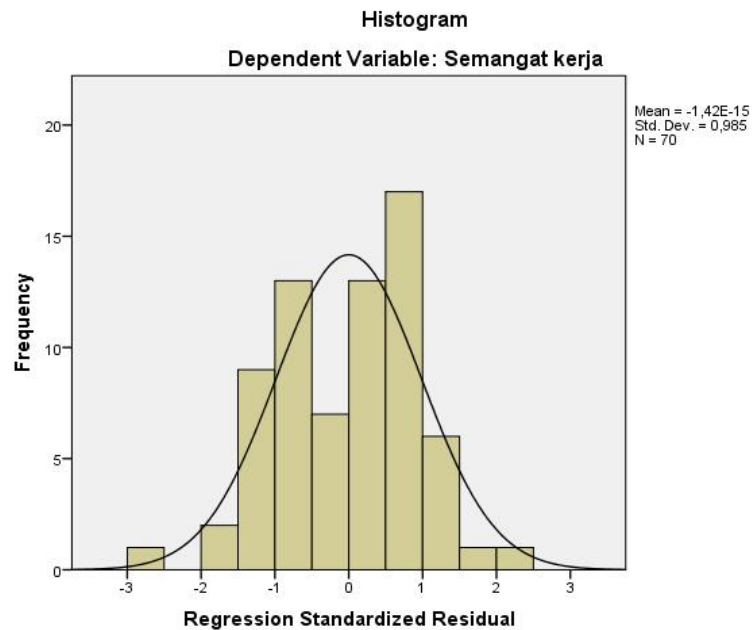
### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

#### **a. Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

**Gambar - IV.1 Grafik Histogram**



Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

#### **b. Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel ;independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,05$  sama dengan VIF  $> 5$  .

Tabel- IV. 8

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,705	6,544		2,858	,006		
Kepemimpinan	,189	,106	,204	1,773	,081	,941	1,063
Lingkungan Kerja	,415	,154	,310	2,700	,009	,941	1,063

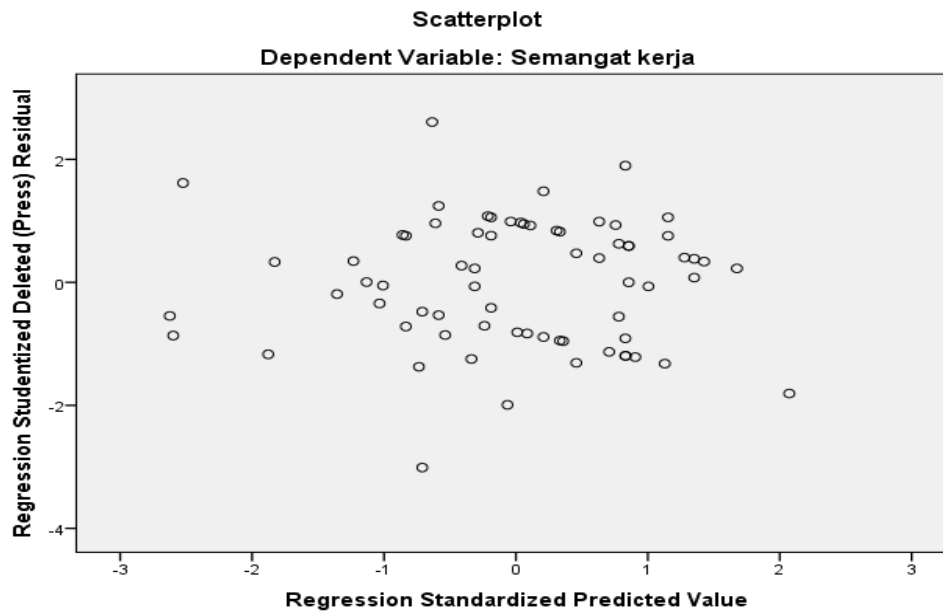
a. Dependent Variable: Semangat kerja

Kedua variabel independen yakni Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,063 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antar lain: jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar- IV. 2 Heterokedastisitas**



Berdasarkan data dalam gambar IV. 2 diatas tampak bahwa grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

#### **4. Analisa Regresi Berganda**

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

**Tabel- IV. 9 Regresi Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,705	6,544		2,858	,006
	Kepemimpinan	,189	,106	,204	1,773	,081
	Lingkungan Kerja	,415	,154	,310	2,700	,009

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV. 9 diatas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 18,705 + 0,0189 + 0,415 + e$$

Persamaan diatas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki koefisien  $b_1$  yang positif, dapat diartikan jika kepemimpinan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki kontribusi yang paling besar diantara kedua variabel bebas terhadap semangat kerja pegawai.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Secara Parsial

Tabel – IV. 10 Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,705	6,544		2,858	,006
Kepemimpinan	,189	,106	,204	1,773	,081
Lingkungan Kerja	,415	,154	,310	2,700	,009

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Untuk menghitung seberapa besar  $t_{table}$  terlebih dahulu harus mengetahui dfnya. Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} DF &= n-2 \\ &= 70-2 = 68 \end{aligned}$$

Maka nilai<sub>tabel</sub> adalah 1,667 pada  $\alpha = 0,05$

#### 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Dari tabel IV. 10 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikan ( $0,081 > 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  ( $1,773 > t_{table}$  ( $1,667$ )). Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Artinya jika program kepemimpinan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan berjalan efektif maka semangat kerja pegawai juga semakin meningkat.



## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari tabel IV. 10 diatas, berdasarkan perolehan hasil Uji t diatas terlihat nilai signifikan ( $0,009 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$  ( $2,700 > t_{table}$  ( $1,667$ )). Dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Artinya ,jika program lingkungan kerja di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan semakin baik maka semangat kerja pegawai juga akan semakin baik.

### b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonfersi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0$  :  $\beta=0$ , artinya (kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai).

$H_0$  :  $\beta \neq 0$ , artinya (kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai).

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 menguji hipotesis diatas sebagai berikut :

**Tabel- IV. 11 Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158,815	2	79,408	6,787	,002 <sup>b</sup>
Residual	783,885	67	11,700		
Total	942,700	69			

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Pengujian secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,787 dengan probabilitas (sig) = 0,002. Nilai  $F_{hitung}$  ( $6,787$ ) >  $F_{table}$  (3,13) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig.  $0,002 < \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha$  0,05.

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai koefisien kedua variabel bebas terhadap variabel terkait.

**Tabel- IV.12 Nilai Korelasi Ganda****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,410 <sup>a</sup>	,168	,144	3,42049

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

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel diatas menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,168 (16,8%) yang dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 16,8% terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ) dan 83,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak dijelaskan dalam variabel ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai ( $Y$ ) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan karena nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas atau nilai sig  $0,081 > 0,05$  berarti variabel kepemimpinan( $X_1$ ) tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai( $Y$ ).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian menurut Sastrohadiwiryono (2002:288) dan Danim (2004:52) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dimana jika kepemimpinan efektif maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan. Dengan adanya Lingkungan kerja yang nyaman akan menunjang pegawai

menjadi senang dengan tempat kerjanya, maka akan meningkatkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan  $\text{Sig } 0,002 < \alpha 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$  yaitu  $6,787 > 3,13$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan berpengaruh secara signifikan. Artinya jika kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan semakin baik maka semangat pegawai juga akan semakin meningkat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara persial, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja nyaman, maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
2. Dari pengujian terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ) mempunyai Pengaruh positif variable Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja pegawai ( $Y$ ) berdasarkan perolehan Uji t terlihat signifikan  $(0,009) < (0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} (2,700) > t_{table} (1,667)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ).
3. Dilihat dari hasil uji korelasi determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai *R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,168 (16,8%) yang dapat diartikan bahwa variable kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 16,8% terhadap variable semangat kerja ( $Y$ ) dan 83,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar

variable kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak dijelaskan didalam penelitian.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan mengenai pengaruh Kepemimpinan( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja( $Y$ ), maka penulis mencoba memberikan beberap saran untuk perusahaan ini. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin diharapkan lebih memperhatikan, mengarahkan dan membimbing, serta lebih sering berkomunikasi dengan pegawai. Upaya tersebut untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan kepemimpinan yang dapat menurunkan semangat kerja pegawai.
2. PT.(Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk,Witel Medan diharapkan mampu memperbaiki lingkungan kerja agar lebih baik sehingga semangat kerja dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat diharapkan mampu memberikan konttribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, dkk.2015. *“Metodologi Penelitian Bisnis”*, Umsu Press, Medan
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, kepemimpinan dan efektifitas kelompok*.Jakarta : PT. Rieneka Cipta Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Harsey, Paul (2003), *Kunci sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasta, Jakarta,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara,Jakarta.
- Kartini Kartono (2005), *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartini Kartono (2009), *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono, M.si.2012.”*Indikator Kinerja Utama (IKU)*”, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moeheriono.2012.”*Pengukuran Kinerja*”, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat.1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumnii.
- Moekijat, (2003). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghaila Indonesia. Jakarta

- Nitisemito A.S. 2005. *Manajemen Personalia (MSDM)*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 2008. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurmansyah, SR. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Unilak Press. Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ke Dua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2 Edisi Duabelas. Alih bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutikno. 2014. "*Pemimpin dan Kepemimpinan*", Holistica, Lombok
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.



Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo, S.E, M.Phil.2016. "*Kepemimpinan*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yukl, Gary A. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Terjemahan)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. *Edisi kelima*. Jakarta: PT. Indeks.

Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Askara