

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

**KURNIAWAN
NPM. 1305161142**



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

ABSTRAK

Kurniawan (1305161142) Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Semangat kerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan fasilitas terhadap semangat kerja

Kata Kunci : Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Semangat Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi program manajemen. Serta tidak lupa sholawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun berdasarkan riset yang dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih pada :

1. Ayahanda terhormat Yatiman dan Ibunda tercinta Sri Hayati serta kakak dan abang saya Santi Prayatni, Yati Dwi Khadarsih, Tri Sudaryanto Haryadi yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, SE, M.Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Penasehat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hade Chandra Batubara, SE, MM selaku dosen pembimbing proposal yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya proposal ini.
9. Bapak / Ibu Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Teman Baik sekaligus sahabat terbaik saya Wan Aprilia Syahrani yang telah banyak memberikan motivasi, semangat dan waktunya kepada penulis selama riset sampai pada penulisan proposal ini, semoga kedepannya kita bisa sukses bersama-sama.
11. Sahabat- sahabat saya khususnya Reza Pinem, Yaser, Ikhsan, kiteng, Yuda, Nurhadiyono, Dwiki, Bagus, Fanny, Ogik, Roy, Sarif serta tidak lupa pula teman-teman satu bimbingan saya yang sama-sama berjuan Siti, Vidi, Agus yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan riset hingga sampai pada akhir penulisan proposal ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah- Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis,

Kurniawan
1305160484

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Semangat kerja	6
a. Pengertian Semangat kerja.....	6
b. Manfaat Penilaian Semangat kerja	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja.....	11
d. Indikator Semangat kerja.....	15
2. Gaya Kepemimpinan	17
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
b. Efektivitas Gaya Kepemimpinan	18
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	19
3. Fasilitas kerja.....	20
a. Pengertian Fasilitas kerja	20
b. Jenis-Jenis Fasilitas kerja.....	21
c. Metode Fasilitas kerja.....	21
d. Indikator Fasilitas kerja	22
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Defenisi Operasional	27
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi Dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	33

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kepemimpinan.....	28
Tabel III.2	Indikator Fasilitas Kerja	28
Tabel III.3	Indikator Semangat kerja.....	29
Tabel III.4	Pelaksanaan Penelitian	29
Tabel III.5	Skala Likert.....	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	26
-------------	--------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah aset utama instansi pemerintah yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa ke dalam instansi. Pegawai bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan instansi, melainkan asset berharga instansi yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, instansi harus mampu mewujudkan semangat kerja pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Semangat kerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya

produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengukuran semangat kerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran semangat kerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (Ismail Nawawi, 2013, hal.233).

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu, gajin yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan pegawai pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, kepemimpinan dan rekan kerja.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Kepemimpinan merupakan sebuah hal yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku social atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu , serta misi yang kompleks. Pimpinan pada Dinas Pariwisata Kota Meddan seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan. Ini terlihat dari sikap pegawai yang kurang menghormati pimpinan pada instansi tersebut, selain itu pemimpin yang

ada di Dinas Pariwisata Kota Medan sering datang terlambat dan kurang pemahannya dalam mealkukan pekerjaan sehingga pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan hal ini terlihat dalam kurangnya semangat kerja pegawai.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah fasilitas kerja, instansi hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila instansi sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka instansi mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri.

Hasil observasi penelitian di Dinas Pariwisata bahwa kepemimpinan pada dinas tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan fasilitas kerja bagi pegawai. Selain itu seorang pimpinan pada instansi tersebut jarang memberikan dorongan semangat kerja bagi pegawai. Sehingga hal ini berdampak pada pegawai yang sering datang terlambat. selain itu fasilitas kerja pegawai juga kurang memadai ini terlihat dari beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan menjadi terhambat.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap**

Semangat kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pada beberapa pegawai sering tidak ada ditempat.
2. Masih adanya penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat.
4. Beberapa ruangan kerja pegawai belum dilengkapi fasilitas kerja yang lengkap.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian mengenai kepemimpinan dan fasilitas di Dinas Pariwisata Kota Medan khususnya pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
- b. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
- c. Apakah kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kepemimpinan agar prestasi kerja pegawai meningkat.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah .

- c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Semangat kerja

a. Pengertian Semangat kerja

Defenisi semangat kerja yang dikemukakan para ahli (Tika, 2006, hal.121) terdapat beberapa defenisi, yaitu mengemukakan bahwa semangat kerja adalah fungsi dari fasilitas kerja, kecakapan, dan presepsi peranan. Setiap instansi baik instansi jasa maupun industry, menginginkan agar instansinya dapat terus bersaing dan survive. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan semangat kerja seluruh pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh instansi.

Semangat kerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat semangat kerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (2005, hal.115) semangat kerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Semangat kerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2005, hal. 60). Penilaian semangat kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari semangat kerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006, hal.113) faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan,

dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada semangat kerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi

Menurut Mangkunegara (2005, hal.67). “semangat kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Rivai (2005, hal.14) mengatakan Semangat kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hersey and Balancrd (2005, hal.15) mengatakan: Semangat kerja merupakan suatu fungsi dari fasilitas kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dan menurut Hasibuan (2005, hal.93) mengatakan Semangat kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di

bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007, hal.7) mengatakan : Semangat kerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Nogi (2005, hal.109), “ Semangat kerja adalah seperangkat keluaran yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu”. Sedangkan Jackson (2005, hal. 20) mengatakan bahwa, “ semangat kerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai, dimana yang mempengaruhinya seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan.

Secara umum, pengertian semangat kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengertian semangat kerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan semangat kerja tertentu.

Informasi akuntansi sangat bermanfaat untuk menilai pertanggungjawaban semangat kerja manajer. Karena penilaian semangat kerja pada dasarnya merupakan penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkannya dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kemungkinan yang lain adalah digunakannya informasi akuntansi bersamaan dengan informasi non akuntansi untuk menilai semangat kerja manajer atau pimpinan instansi.

Pengertian semangat kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000, hal.503) adalah merupakan kata benda (n) yang artinya: 1. Sesuatu yang dicapai, 2. Semangat kerja yang diperlihatkan, 3. Kemampuan kerja (tt peralatan), sedangkan penilaian semangat kerja menurut Mulyadi (2005, hal.419) adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka penilaian semangat kerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Sedangkan pengertian semangat kerja adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu instansi dalam menghasilkan laba. Dalam mengukur semangat kerja keuangan perlu dikaitkan antara organisasi instansi dengan pusat pertanggungjawaban. Dalam melihat organisasi instansi

dapat diketahui besarnya tanggungjawab manajer yang diwujudkan dalam bentuk semangat kerja keuangan. Namun demikian mengatur besarnya tanggungjawab sekaligus mengukur semangat kerja keuangan tidaklah mudah sebab ada yang dapat diukur dengan mudah dan ada pula yang sukar untuk diukur. Sedangkan tujuan penilaian semangat kerja (Mulyadi, 2005, hal.420) adalah Untuk memfasilitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

Penilaian semangat kerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil semangat kerja dan waktu serta penghargaan baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik.

Semangat kerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2005, hal.135 – 137), penilaian semangat kerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai semangat kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan semangat kerja.

b. Tahapan Penilaian Semangat kerja

Tahap penilaian semangat kerja dilaksanakan dalam dua tahap utama yaitu: tahap persiapan dan tahap penilaian. Tahap persiapan terdiri dari tahap rinci

yaitu:

- 1) Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggungjawab
- 2) Penentuan kriteria yang dipakai untuk mengukur semangat kerja
- 3) Pengukuran semangat kerja sesungguhnya

Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci :

- 1) Perbandingan semangat kerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya
- 2) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan semangat kerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar
- 3) Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif menurut Tika (2006, hal.121).

- 1) Efektivitas dan Efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- 2) Otoritas (wewenang).

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja.

4) Inisiatif.

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi semangat kerja organisasi.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007, hal.74), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain :

a. Faktor Pribadi (*Personal Factor*)

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, fasilitas kerja dan komitmen individu.

b. Faktor kepemimpinan (*Leadership Factor*)

Dilakukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

c. Faktor Team (*Team Factor*)

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. Faktor Sistem Kerja (*System Factor*)

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. Faktor Situasi (*contextual / situasional Factors*)

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa produktif seorang pegawai bekerja dalam suatu instansi.

Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut, meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan semangat kerja seorang pegawai, pengetahuan bidang tugas pekerjaan yang bersangkutan sangat penting.

Menurut Rivai (2005, hal. 17) semangat kerja mempunyai empat aspek yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Penerimaan tujuan instansi
- c. Tingkatan tujuan yang dicapai
- d. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para pegawai dalam instansi dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap semangat kerja seseorang.

Menurut Robbins (2005, hal.262) metode penilaian semangat kerja terdiri dari:

- a. Esai tertulis

Metode yang paling mudah untuk menilai suatu semangat kerja adalah dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, semangat kerja waktu lampau, potensi dan saran-saran mengenai seorang

pegawai untuk perbaikan. Esai tertulis ini tidak membutuhkan bentuk format yang rumit, tetapi hasil tulisan ini sering kali menggambarkan kemampuan penulisannya. Baik atau buruknya sebuah penilaian sama-sama ditentukan oleh keterampilan menulis si penulis dan tingkat actual semangat kerja seorang pekerja.

b. Keadaan kritis

Metode keadaan kritis memfokuskan perhatian si penilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara sebuah pekerjaan yang efektif atau yang tidak efektif.

c. Grafik Skala Penilaian

Metode ini merupakan salah satu metode tertua dan terpopuler untuk penilaian. Dalam metode ini dicatat faktor-faktor semangat kerja seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran dan inisiatif.

d. Skala penilaian Perilaku

Skala ini mengkombinasikan elemen penting dari metode keadaan kritis dengan metode pendekatan grafik skala penilaian. Sipiilai menilai para pekerja berdasarkan kepada hal-hal dalam rangkaian kesatuan, tetapi poin-poinnya merupakan contoh perilaku actual di dalam pekerjaan.

e. Perbandingan Multipersonal

Metode ini mengevaluasi satu semangat kerja individu dengan membandingkannya dengan individu lainnya. Cara ini bersifat relatif, bukan sebagai alat pengukur yang absolute.

Menurut Kusnaldi (2005, hal.267) semangat kerja yang baik sebaiknya

memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Rasional

Semangat kerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. Tidak ada semangat kerja yang baik yang tidak rasional.

b. Konsisten

Semangat kerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan departemen serta tujuan organisasi.

c. Kerjasama

Semangat kerja yang baik harus dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya agar kualitas kerja yang dihasilkan semakin baik.

d. Loyalitas

Semangat kerja yang baik harus memiliki loyalitas terhadap instansi tempat ia bekerja agar rahasia instansi dapat tetap terjaga.

e. Disiplin

Semangat kerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi

f. Jujur

Semangat kerja yang baik seharusnya memiliki sifat jujur agar hasil kerja yang kita lakukan meningkat

d. Indikator Semangat kerja

Indikator semangat kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator semangat kerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator semangat kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa semangat kerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan

dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator semangat kerja pegawai, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4. Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memfasilitas kerja para pegawainya untuk meningkatkan semangat kerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan, antara lain :

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013, hal. 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012, hal. 34) “kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.”

Edy Sutrisno (2013, hal. 213) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Thoha (2013, hal. 49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Menurut Effendi (2014, hal. 181) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Menurut Siagian (2009, hal. 46) Gaya Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memfasilitas kerja, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Efektivitas Kepemimpinan

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan kepentingan organisasi. Disamping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi.

Kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, dan karakteristik personal lain yang mengarahkan pada semangat kerja unggul, McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2013, hal. 292). Kompetensi yang perlu dimiliki pemimpin yang efektif adalah :

1. *Personality*. Perhatian pemimpin atas masalah lahiriah tingkat tinggi (ramah, aktif berbicara, suka bergaul, dan tegas) dan kesadaran (berhati-hati, diandalkan, dan disiplin diri).

2. *Self-concept*. Keyakinan diri dan evaluasi diri positif pemimpin tentang keterampilan kepemimpinannya sendiri dan kemampuan untuk mencapai sasaran.
3. *Drive*. Fasilitas kerja dari dalam diri pemimpin untuk mengejar tujuan.
4. *Integrity*. Keadaan dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata-kata kedalam perbuatan.
5. *Leadership motivation*. Kebutuhan mensosialisasikan kekuasaan pemimpin untuk menyelesaikan tujuan tim atau organisasi.
6. *Knowledge of business*. *Tacit* dan *explicit knowledge* pemimpin tentang lingkungan instansi yang memungkinkan pemimpin memmbuat keputusan intuitif.
7. *Cognitive and practical intelligence*. Kemampuan kognitif pemimpin diatas rata-rata untuk memproses informasi (*cognitive intelligence*) dan kemampuan menyelesaikan masalah dunia nyata dengan menyesuaikan pada membentuk, atau menseleksi lingkungan yang sesuai (*practical intelligence*).
8. *Emotional intelligence*. Kemampuan pemimpin memonitor emosinya sendiri atau orang lain, mendiskriminasi diantara mereka, dan menggunakan informasi membimbing pemikiran dan tindakan mereka.

c. Indikator Kepemimpinan

Edwin Ghiselli dalam T.Hani Handoko (2009, hal. 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor anility*)

atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan akan semangat kerja dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Keith Davis dalam Hani Handoko (2009, hal. 297) mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan :

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Fasilitas kerja diri dan dorongan bersemangat kerja
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

3. Fasilitas kerja

a. Pengertian Fasilitas kerja

Fasilitas kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Hasibuan (2012, hal. 141).

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 93), “fasilitas kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”. Menurut Edy Sutrisno (2013, hal. 109), fasilitas kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu fasilitas kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Husaini Usman (2010, hal. 250) juga menjelaskan bahwa, fasilitas kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari beberapa pendapat diatas, fasilitas kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

b. Jenis–Jenis Fasilitas kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal. 150) ada dua jenis fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas kerja Positif

Pimpinan mefasilitas kerja (merangsang) pegawai dengan memberikan hadiah kepada para pegawai yang bersemangat kerja di atas semangat kerja standar. Dengan fasilitas kerja positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Fasilitas kerja Negatif

Pimpinan mefasilitas kerja para pegawai dengan memberikan suatu hukuman bagi pegawai yang semangat kerjanya di bawah standar. Dengan fasilitas kerja negatif ini, semangat pegawai dalam jangka waktu pendek akan

meningkat dikarenakan pegawai takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis fasilitas kerja di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah adalah kapan fasilitas kerja positif atau fasilitas kerja negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat. Fasilitas kerja positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan fasilitas kerja negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua fasilitas kerja tersebut di atas.

c. Metode Fasilitas kerja

Ada dua metode fasilitas kerja Hasibuan (2012, hal. 149) yaitu:

1. Fasilitas kerja Langsung

Fasilitas kerja langsung adalah fasilitas kerja yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan tanda jasa.

2. Fasilitas kerja Tidak Langsung

Fasilitas kerja tidak langsung adalah fasilitas kerja yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat. Fasilitas kerja langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat

kerja pegawai sehingga akhirnya semangat kerja pegawaipun meningkat.

d. Indikator Fasilitas kerja

Adapun indikator fasilitas kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2011, hal.89) adalah :

1. Kerja keras

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

2. Orientasi masa depan

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

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

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

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

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

5. Usaha untuk maju

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

6. Ketekunan

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

7. Hubungan dengan rekan kerja

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

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud fasilitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

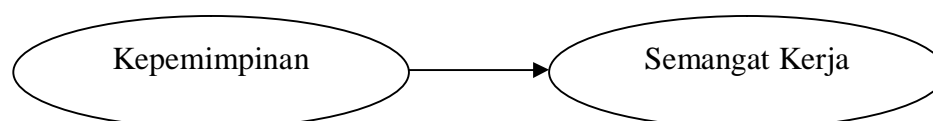
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Semangat kerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom

dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Ngaisah (2009) judul : Pengaruh Kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta. Yang berkesimpulan, Hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simetri berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.



Gambar II-1
Paradigma Penelitian

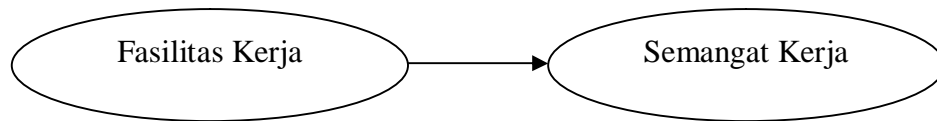
2. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Semangat kerja

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), fasilitas kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu fasilitas kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai (studi pada Pegawai AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).



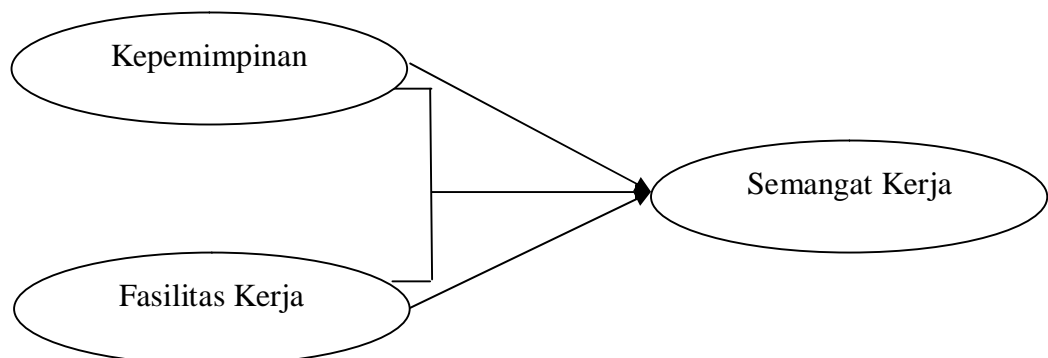
Gambar II-2
Paradigma Penelitian

3. Pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja

Kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Suhartono (2012) judul : Pengaruh fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja di kantor kelurahan kutoanyar kecamatan tulungagung kabupaten tulungagung. Yang berkesimpulan, bahwa kepemimpinan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap semangat kerja

2. Ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap semangat kerja
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal.9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kepemimpinan Kerja (X1)

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Tabel III – 1: Indikator Kepemimpinan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kecerdasan	1,2
2	Kedewasaan dan Keluasan hubungan sosial	3,4
3	Fasilitas kerja diri dan dorongan bersemangat kerja	5,6
4	Sikap-sikap hubungan manusiawi	7,8

Sumber: Hani Handoko (2003, hal. 297)

2. Fasilitas kerja (X2)

Fasilitas kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di instansi (*situation*). Fasilitas kerja adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Diukur dengan indikator:

Tabel III – 2: Indikator Fasilitas kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Usaha untuk maju	5,6
4	Ketekunan	7,8

Sumber: Mangkunegara (2010, hal.89)

3. Semangat kerja (Y)

Semangat kerja pegawai yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk instansi. Semakin banyak pegawai yang bersemangat kerja tinggi, maka semangat kerja atau produktifitas instansi secara keseluruhan akan meningkat dan instansi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Tabel III – 3: Indikator Semangat kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Keandalan Kerja	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

Sumber: Mangkunegara (2001, hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas kerja terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juli 2017 sampai bulan Oktober 2017.

Tabel III – 4 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Juli				Agt				Sept				Okt			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■														
Pra riset			■	■	■											
Pembuatan proposal						■	■	■	■	■	■					
Seminar Proposal													■			
Pengumpulan Data													■	■	■	
Penyusunan Skripsi																■
Bimbingan Skripsi																
Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam buku Zuliandi & Irfan dalam buku metodologi penelitian (2013 : 120) Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Medan khususnya pada beberapa seksi dengan perincian sebagai berikut :

a) Seksi pengembangan daya tari wisata	: 11 orang pegawai
b) Seksi pengembangan kawasan wisata	: 10 orang pegawai
c) Seksi pengembangan industri pariwisata	: 10 orang pegawai
d) Seksi strategi pemasaran dan pariwisata	: 11 orang pegawai
e) Seksi promosi pariwisata	: 9 orang pegawai
f) Seksi pengembangan pariwisata	: 11 orang pegawai
g) Seksi riset, edukasi, pengembangan	: 12 orang pegawai
h) Seksi akses permodalan dan pemasaran	: 11 orang pegawai
i) Seksi penyuluhan dan fasilitas	: 10 orang pegawai
Total	: 95 Pegawai

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 95 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariswisata Kota Medan.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 91) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah populasinya terlalu sedikit. Berdasarkan jumlah

populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang pegawai pada Dinas dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai Instansi Pelabuhan Indonesia dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 5 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal. 93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

2. Uji Validitas

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

(Sugiyono, 2006, hal 212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal.95)

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *scale, reliability analysis* dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Semangat kerja

a = konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Fasilitas kerja

e = Error

(Sugiyono, 2006 hal. 212)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan

lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai $VIF > 10$.

b. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pada priode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap nilai *uji durbin-waston (DW)*. Dengan ketentuan. Terjadi otokorelasi jika $1 < DW < 3$. Misalnya dari hasil penghitungan. Diporeleh nilai DW sebesar 1,863. Berarti tidak terjadi auto korelasi dalam model regresi berganda yang sudah dibuat.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2008, hal. 250):

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

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu kepemimpinan (X1), Fasilitas (X2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu semangat kerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 95 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Dinas Pariwisata Kota Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

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

Untuk lebih jelasnya berikut diuraikan deskripsi dari masing-masing variabel tersebut:

a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV-1
Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8
Sangat setuju	60	60	45	32	50	62	12	58
Setuju	35	30	42	58	35	33	87	37
Kurang Setuju	0	5	5	5	10	0	5	0
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	95	95	95	95	95	95	95	95

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel Kepemimpinan.

b. Variabel Fasilitas kerja

Tabel IV-2
Tabulasi Jawaban Responden Fasilitas

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8
Sangat setuju	68	72	50	50	40	50	40	60
Setuju	27	23	36	34	38	36	34	31
Kurang Setuju	0	0	9	11	17	9	21	4
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	95	95	95	95	95	95	95	95

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel fasilitas.

c. Variabel Semangat kerja

Tabel IV-3
Tabulasi Jawaban Responden Semangat kerja

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8
Sangat setuju	62	60	32	50	45	47	50	48
Setuju	18	35	45	35	35	38	36	34
Kurang Setuju	15	0	18	10	15	10	9	13
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	95	95	95	95	95	95	95	95

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel semangat kerja.

2. Uji Validitas dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Tabel IV.4
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,544 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,533 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,698 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,587 (positif)	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 5	0,685 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,418 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,277 (positif)	0,006<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,393 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari 8 pernyataan mengenai Kepemimpinan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel IV.5
Tabel Uji Validitas Fasilitas

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,519 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,516 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,531 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,470 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,465 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,577 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,729 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,576 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari 8 pernyataan mengenai fasilitas berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid

Tabel IV.6
Tabel Uji Validitas Semangat kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,310 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,459 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,573 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,554 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,672 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,394 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,357 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,557 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari 8 pernyataan mengenai semangat kerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Cro nbach's Alpha	N of Items
,617	8

Dari hasil pengujian reabilitiy dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0.776 > 0.5$ maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel IV.8
Reliability Fasilitas

Cro nbach's Alpha	N of Items
,675	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,862 > 0,5$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

Tabel IV.9
Reliability Semangat kerja

Cro nbach's Alpha	N of Items
,528	8

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,848 > 0,5$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 95 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Dinas Pariwisata Kota Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

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

Tabel IV-10
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	40 orang	40%
2	Laki-Laki	55 orang	60%
	Jumlah	95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 40 orang (40%) dan laki-laki 55 orang (60%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Dinas Pariwisata Kota Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai Kepemimpinan, fasilitas dan semangat kerja.

Tabel IV-11
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	65 orang	65%
2	30 tahun ke atas	30 orang	35%
	Jumlah	95 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Tabel IV-12
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	14 orang	15%
3	Diploma	20 orang	20%
4	S1	60 orang	60%
5	S2	1 orang	5%
	JUMLAH	95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 60 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

3. Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji kolmogorov smirnov melalui SPSS apakah membentuk data

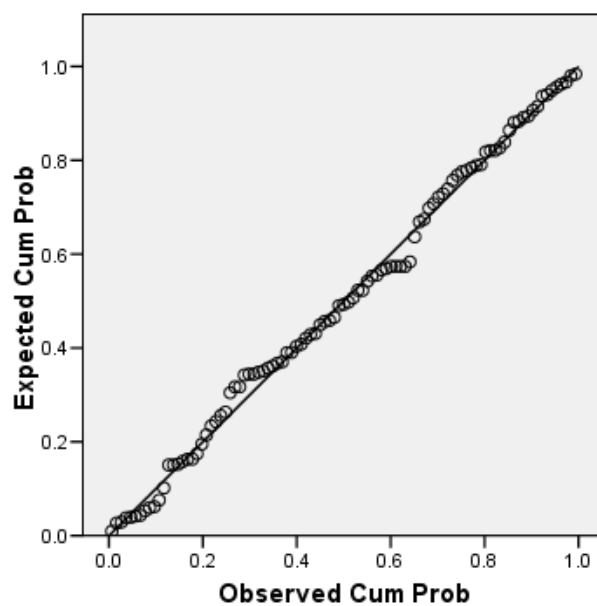
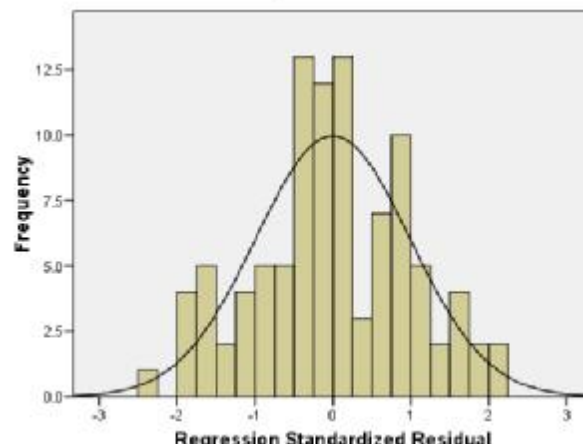
yang normal atau tidak.

Tabel IV.13
Uji Normalitas

		Gaya_kep emimpinan	Fasilitas	Semangat kerja
N		95	95	95
Normal Parameters(a,b)	Mean	30,8788	30,3636	31,1414
	Std. Deviation	3,41447	3,53540	3,36855
Most Extreme Differences	Absolute	,114	,127	,120
	Positive	,064	,075	,077
	Negative	-,114	-,127	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		1,130	1,263	1,190
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156	,082	,118

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.



b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.15
Uji Multikolinearitas

Mode	1	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,538	1,860
	Fasilitas	,538	1,860

a Dependent Variable: Y

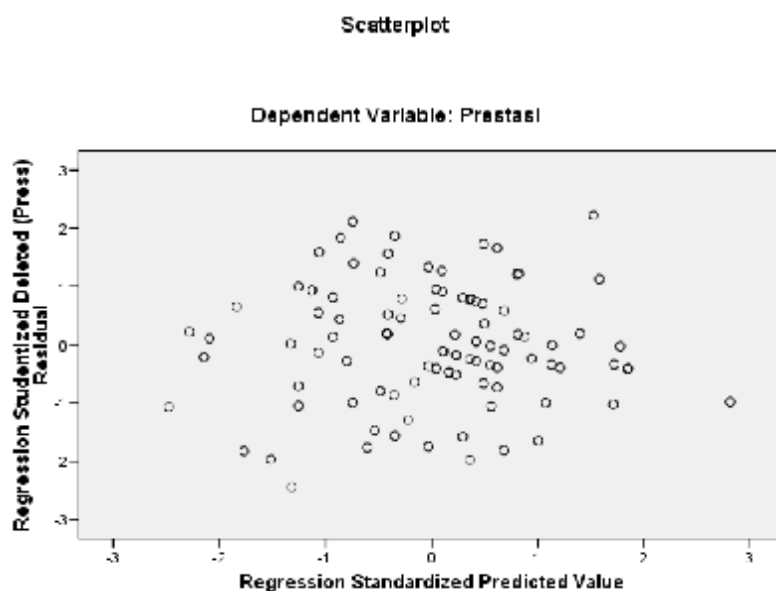
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan fasilitas serta satu variabel dependen yaitu semangat kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV.16
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,652	2,904		9,524	,000
	Kepemimpinan	,639	,120	,647	5,335	,000
	Fasilitas	-,535	,116	-,561	4,624	,000

a Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 27.652 + 0.639X_1 - 0.535X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh Kepemimpinan dan fasilitas terhadap semangat kerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 27.652 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan dan fasilitas adalah nol (0) maka nilai semangat kerja sebesar 27.652.
2. 0.639 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai semangat kerja akan bertambah bertambah 63.9%.

3. 0.535 menunjukkan bahwa apabila variabel fasilitas ditingkatkan 100% maka nilai semangat kerja akan berkurang bertambah 53.5%.

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.17
Uji t

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,652	2,904		9,524	,000
	Kepemimpinan	,639	,120	,647	5,335	,000
	Fasilitas	-,535	,116	-,561	4,624	,000

Sumber : Data diolah 2017

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap semangat kerja.

c. Uji F

Tabel IV.18

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266,823	2	133,411	15,153	,000(a)
	Residual	845,197	96	8,804		
	Total	1112,020	98			

a Predictors: (Constant), Fasilitas, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan fasilitas terhadap semangat kerja.

d. Uji Determinasi

Tabel IV.19

Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,490(a)	,240	,224	2,96718	1,266

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0.224 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh Kepemimpinan dan fasilitas sebesar 22.4% untuk mempengaruhi variabel semangat kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan

terhadap semangat kerja.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Ngaisah (2009) judul : Pengaruh Kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta. Yang berkesimpulan, Hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja secara simetri berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel Kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap semangat kerja

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), fasilitas adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu fasilitas sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh fasilitas terhadap semangat kerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan fasilitas terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 $< \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan fasilitas terhadap semangat kerja

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Semangat kerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Ngaisah (2009) judul : Pengaruh Kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang disurakarta. Yang berkesimpulan, Hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja secara simetri berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien

regresi parsial) bahwa untuk variabel Kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, karena nilai t -hitung $>$ t -tabel.

Suhartono (2012) judul : Pengaruh fasilitas dan Kepemimpinan terhadap semangat kerja di kantor kelurahan kutoanyar kecamatan tulungagung kabupaten tulungagung. Yang berkesimpulan, bahwa Kepemimpinan dan fasilitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja..
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap semangat kerja
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan fasilitas terhadap semangat kerja

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat kepemimpinan agar menciptakan semangat kerja karyawan yang baik
2. Fasilitas pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.