

**INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE SPIRIT PT. JASA RAHARJA (LIMITED) BRANCH RIAU**

**By: SYAMSURI AHMAD**

**ABSTRACT**

*The research was conducted at PT. Raharja (Limited) Branch County, located in Jl. Sudirman No. 285 Pekanbaru, District of Sail, Pekanbaru. To analyze the influence of leadership and motivation on employee morale at PT. Raharja Services (Persero) Branch County. To identify the dominant variable affecting the morale of employees at PT. Raharja Services (Persero) Branch County. To achieve these objectives the research conducted using a sample of 54 people, using the Census. Data analysis method using simultaneous test and partial test (multiple linear regression analysis with SPSS Windows version 17).*

*Based on the results obtained  $f_{count} > f_{sigifikan}$  table at the level of 5%. This indicates that there is a significant influence on leadership and motivation on employee performance.*

*Recommendations to authors propose is to further improve the performance of the company's employees should always pay attention to the employees in order to motivate the employees. For example, the company provides reward or yng achievement awards to employees so that employees work harder to achieve the targets set by the company. Given motivasi the employee is expected that the employee's performance will get better again. This would provide a reciprocal relationship in which the company's attention to its employees as well as employees have to contribute the same, namely to carry out their duties and responsibilities well.*

*Keywords: Leadership, Motivation and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah perusahaan, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh karyawan yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan dengan karyawan, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya.

PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau cukup sering melakukan pergantian pemimpin karena perusahaan menerapkan sistem promosi dan mutasi karyawan ke cabang lain serta mengganti pemimpin yang sudah memasuki masa pensiun. Pemimpin memiliki jabatan sebagai Kepala Cabang, yang mana pada tahun 2008 yang lalu terjadi pergantian Kepala Cabang dikarenakan Kepala Cabang yang sebelumnya sudah memasuki masa pensiun. Pemimpin yang baru sudah pasti memiliki sistem kerja, watak, serta perilaku yang berbeda dengan pimpinan yang sebelumnya dalam menggerakkan para bawahannya. Sehingga mengharuskan para karyawan menyesuaikan diri dengan pimpinan yang baru.

Seorang pemimpin perusahaan bertugas sebagai motivator. Oleh karena itu sudah semestinya seorang pemimpin memperhatikan

kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam menjalankan tugasnya agar dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan adanya pemenuhan kebutuhan karyawan antara lain kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan kepuasan diri yang efektif yang dijalankan dengan baik. Jadi kepemimpinan yang efektif di dalam perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi ada dalam diri seseorang. Setiap orang memiliki sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Pemicu-pemicu tersebut membuat seseorang memiliki motivasi untuk bertindak. Tugas kepemimpinan adalah membuat lingkungan yang baik sedemikian rupa sehingga karyawan dalam perusahaan termotivasi dengan sendirinya. Motivasi seseorang karyawan dapat dilihat dari semangat kerja mereka, rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan loyalitas terhadap perusahaan. Menurunnya motivasi kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah beban kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pemimpin dengan karyawan kurang harmonis dan kurang koordinasi.

Berdasarkan keadaan diatas, menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Riau dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan semangat kerja dan menciptakan kondisi kerja yang dapat membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu penulis mengadakan penelitian tentang masalah semangat kerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Riau”**.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Pengertian semangat kerja adalah (Moekijat, 2000:130) kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengerjakan tujuan bersama “bekerja sama”, menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan “giat dan konsekwen”, menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama “tujuan bersama”, menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang merasakan semua menginginkannya.

Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan dorongan dari dalam diri setiap individu.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor individu terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaannya itu sendiri (Gomes, 2000:180-181).

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah (Moekijat, 2000:131) :

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya pada organisasi.

7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

### **Pengertian Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *leadership* berasal dari kata dasar *pimpin* yang artinya *pimpin* atau *tuntun*. Dari kata *pimpin* lahir kata kerja *memimpin*, kata benda *pemimpin* artinya orang yang berfungsi *memimpin*, *membimbing* dan *menuntun*. *Pemimpin* dapat *timbal balik* dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi. Namun *kepemimpinan* merupakan suatu kemampuan untuk *memimpin* secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi *pemimpin* yang efektif (Isyandi, 2004 :148).

Efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Dengan demikian hal ini bisa diartikan bahwa efektivitas berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh individu dalam bekerja. Banyak ahli yang mengemukakan kriteria efektivitas, namun ada beberapa yang relevan untuk mengukur efektivitas tingkat individual, yaitu (Isyandi, 2004:157-159) : a). Kesukarelaan, b). Kepuasan kerja, c). Konformitas, d). Kerja sama, e). Komitmen, f). Dukungan.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak-tanduknya (Hasibuan, 2007:143). Selain itu juga motivasi juga merupakan semua alat fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon (Stephenson, 2003:2).

Faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu (Ravianto, 2006:198) :

1. Balas Jasa  
Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi. Gaji yang dapat menjamin kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja

- yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.
2. Kebijakan Perusahaan  
Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju, rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.
  3. Pengawasan  
Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasive, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.
  4. Hubungan manusia  
Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik hubungan vertikal maupun horizontal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja serta produktivitas.
  5. Rasa Aman  
Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh terhadap disiplin dan motivasi karyawan. Ketidakpastian masa depan karyawan dan juga perusahaan akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja yang berjangka panjang

### **Pengertian**

#### **Variabel Penelitian**

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Independen :
  1. Kepemimpinan
  2. Motivasi
- b. Variabel Dependent :
  1. Semangat Kerja Karyawan

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No. 285 Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan estimasi dibulan Januari sampai Agustus 2012.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu, data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau berupa data isian sehubungan dengan masalah yang diteliti
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, data mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan yang lainnya yang pada umumnya berbentuk laporan dan table serta tugas-tugas pokok setiap bagian atau setiap departemen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam rangka mengumpulkan data yang penulis butuhkan, penulis mengumpulkan data dengan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Kuesioner yaitu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang masalah penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu data yang dikumpulkan yang diperoleh langsung dari PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

### **Populasi dan Sampel**

- a. Populasi  
Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 54 orang.
- b. Sampel  
Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis Data**

1. Metode Deskriptif  
Metode Deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.
2. Metode Kuantitatif  
Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) dengan variabel terikat (semangat kerja karyawan) akan digunakan metode analisis regresi

linear berganda dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:188).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Motivasi

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi

e : Kesalahan random

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiono, 2003:86).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

1. Jawaban Sangat Baik diberi bobot 5
2. Jawaban Baik diberi bobot 4
3. Jawaban Cukup Baik diberi bobot 3
4. Jawaban Kurang Baik diberi bobot 2
5. Jawaban Tidak Baik diberi bobot 1

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian yang mencakup uji t, uji F, uji Determinasi (R<sup>2</sup>).

### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat

### 2. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, H<sub>1</sub> diterima).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima, H<sub>1</sub> ditolak).

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) nilai R<sup>2</sup> mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1). Semakin besar nilai R<sup>2</sup> (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

## PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap semangat kerja karyawan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

**Tabel 1. : Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	4.971
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.319
Motivsi ( $X_2$ )	0.405

Sumber : Lampiran

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisa regresi linear berganda (*Multiple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel kepemimpinan dan motivasi, terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

Dari tabel di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.971 + 0.319 X_1 + 0.405 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari  $b_1$ ,  $b_2$ , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- Konstanta sebesar 4.971, artinya jika kepemimpinan dan motivasi ( $X$ ) nilainya adalah 0, maka semangat kerja karyawan ( $Y$ ) nilainya positif yaitu sebesar 4.971.
- Nilai Koefisien faktor produk (0.319) menunjukkan bahwa setiap perubahan peningkatan faktor kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan meningkat sebesar 0.319 satuan. Maka semakin baik kepemimpinan pada perusahaan maka akan semakin besar semangat karyawan untuk bekerja lebih giat dengan mencontoh perilaku dari pimpinan itu sendiri.
- Nilai Koefisien faktor motivasi (0.405) menunjukkan bahwa setiap perubahan peningkatan faktor motivasi, sebesar 1 satuan, maka semangat kerja akan berubah

meningkat sebesar 0.405 satuan. Maka semakin baik perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan maka akan semakin besar semangat karyawan untuk bekerja.

### Uji Hipotesis

#### A. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel produk ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), motivasi, serta variabel terikatnya yaitu semangat kerja karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau ( $Y$ ). Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

Hi: Ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

$$\begin{aligned}
 F_{Tabel} &= (k-1) : (n-k-1) \\
 &= (2-1) : (54-2-1) \\
 &= 1 : 51 \\
 &= 4.030
 \end{aligned}$$

**Tabel 2. : Hasil Output SPSS**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.294	2	17.147	15.656	.000 <sup>a</sup>
	Residual	55.855	51	1.095		
	Total	90.148	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Olahan, 2012

Hasil uji berpengaruh apabila F. hitung > F-tabel. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F-hitung adalah sebesar 15.656 (lihat lampiran) dan F-tabel dengan level signifikan sebesar 5 % = 4.030 (lihat lampiran). Maka diperoleh F-ratio atau F-hitung lebih besar dari F-tabel (15.656 > 4.030).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kepemimpinan dan distribusi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau diterima.

masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dari keempat variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 5.17 berikut ini:

**B. Pembuktian Hipotesis secara Parsial**

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-

**Tabel 3. : Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	t-test	Signifikan
X <sub>1</sub> (Kepemimpinan)	2.128	.038
X <sub>2</sub> (Motivasi)	3.399	.001

Sumber : Data Lampiran

Dari tabel diatas di atas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- Apabila t-hitung atau t-test > t-tabel bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebasnya atau dengan kata lain bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila t-hitung atau t-test < t-tabel bahwa variabel tidak dapat menerangkan

variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung atau t-test dengan t-tabel pada signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ )

$$t_{\text{Tabel}} = \alpha/2 : n-k-1 \\ = 0,05/2 : 54-2-1$$

$$= 0,025 : 51 \\ = 2.008$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-test sebesar 2.128, maka bila dibandingkan pada t-tabel pada signifikan  $\alpha = 5\%$ , yakni sebesar 2,008 dapat dilihat bahwa t-test lebih besar dari t-tabel ( $2.128 > 2.008$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  atau kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel  $X_2$  (motivasi) diperoleh t-test sebesar 3.399 dengan perbandingan t-tabel sebesar 2.008, dapat terlihat bahwa t-test  $>$  t-tabel ( $3.399 > 2.008$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

### C. Koefisien Determinasi $R^2$

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Selain itu dapat dijelaskan bahwa nilai R sebesar 0.617 mengandung arti bahwa variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. R. Square sebesar 0.780 (78%) menerangkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dapat diterangkan oleh faktor kepemimpinan dan motivasi sebesar 78%. Sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

d. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar

2.128. Maka bila dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada signifikan  $\alpha = 5\%$ , yakni sebesar 2.008 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.128 > 2.008$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  atau kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.

- e. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel  $X_2$  (motivasi) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.399 dengan perbandingan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.008 (lampiran), dapat terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.399 > 2.008$ ). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  (motivasi) secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.
- f. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka variabel yang lebih dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah variabel motivasi yang dilakukan perusahaan.

### Saran

1. Dari hasil penelitian yang dipaparkan di harapkan agar pada variabel kepemimpinan dapat lebih di tingkatkan lagi karena kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Riau. Meningkatkan kepemimpinan yang dapat diwakili oleh :
- 1). Pengarahan tentang pekerjaan,
  - 2). Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan,
  - 3). Kontrol terhadap pekerjaan,
  - 4). Bijaksana dalam memberikan sanksi dan
  - 5). Sikap pimpinan dalam mengenal bawahan ini.
- Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh yang kecil dan sangat perlu ditingkatkan lagi khususnya mengenai pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan ide/gagasan yang bersifat membangun demi kemajuan perusahaan.
- a. Pada penelitian ini diharapkan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Riau dapat meningkatkan minimal mempertahankan pada variabel motivasi karena motivasi sangat berpengaruh secara parsial dan



simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Riau. Meningkatkan motivasi dapat digunakan dengan beberapa cara yakni : 1). Kebijakan perusahaan, 2). Pengawasan, 3). Hubungan manusia, 4). Balas jasa dan 5). Motivasi karyawan itu sendiri. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dari tanggapan responden dari kelima indikator tentang kebijakan perusahaan mendapat jawaban baik. dan anggapan responden terhadap motivasi karywan itu sendiri juga mendapat jawaban baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2006, *Statistik Pendidikan*, Jakarta, Bhineka Cipta.
- Gomes, Faustin Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit andi Offset, Yogyakarta
- Gouzali Saydam, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta; Bumi Aksara.
- Isyandi, B, Dr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Manullang M, 2006, *Dasar- dasar Manajemen*, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, cet Pertama Fefika Adimata, Bandung.
- Moekijat, 2000, *Manajemen Kepegawaian (Personalia Manajemen)*, Penerbit Alumni. Bandung
- Moenir, A.S, 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Nawawi, H. 2004. *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta; Haji Mas Agung.
- Nitisemito, Alex S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke IV, Indonesia, Jakarta.
- Ravianto. 2006. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua . Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta Cetakan pertama, Bumi Aksara

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: STEI YKPN, Yogyakarta
- Stephenson. 2003, Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sukendro, 2005 , *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pada Guru PNS dan Non PNS Di SMP N 2 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap*.
- Taufik. A, 2003. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi dan Kondisi Fisik Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*.
- Umar Husein 2005, *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Winardi. 2004, *Motivasi Belajar*. Penerbit Sinar Baru. Bandung.