

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DI  
PT.PUSAKA PRIMA TRANSPORT**

**PEKANBARU**

**KARYA ILMIAH**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**OLEH :**

**ADE JEFRIA HENDRA**

**NIM : 0602135742**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS RIAU  
PEKANBARU  
2013**

## **Abstract**

### **The influence of the leadership and the work environment toward the passion of the employees at PT. Pusaka Prima Transport Pekanbaru**

**By: ADE JEFRIA HENDRA  
Student No. : 0602135742**

Research takes place at PT. Pusaka Prima Transport purposing to analyze influence of leadership an work environment toward passion of employees at PT Pusaka Prima Transport. 52 employees become the population in this research. This limited amount of population makes the sample chosen by census. The method of data analysis is double regression.

Result of the research shows that leadership and work environment has significant influence toward passion of employees. Leadership is the dominant factor in this case. Leadership and work environment contribute 23 % for passion of employees. And the rest 77 % come from other aspects an those aspects are not include in this research.

The appearing recommendations for the leaders are to be able to run their functions that contained instruction, consultation, participation, delegation and control. The work environment of the company has to be well organized to make enjoyable weather for the employees

**Keywords : Leadership, work environment and passion of employee**

## **A.Latar Belakang Masalah**

Setiap manusia memiliki watak dan perilaku yang berbeda-beda, tergantung dari karakter personal dan lingkungan yang dihadapi oleh masing-masing individu yang bersangkutan. Keberagaman tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi jalannya sebuah organisasi/perusahaan. Sekarang tergantung pada bagaimana perusahaan menjembatani dan mememanajementi perbedaan-perbedaan tersebut menjadi suatu kekuatan besar untuk menggerakkan perusahaan. Apabila dikelola secara sembarangan, maka perbedaan yang ada tentu akan menjadi sumber konflik destruktif yang akan menghancurkan organisasi. Sedangkan bila penanganannya dilakukan secara profesional dan efektif, tentu perbedaan tersebut akan menjadi pendorong bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengefektifkan organisasi maka dibutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka seluruh anggota akan mencurahkan segenap dedikasi dan kemampuannya secara sukarela untuk organisasi (Westra, 2002:49). Harapan dari adanya semangat kerja adalah munculnya kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2003:201).

Tanda-tanda seorang karyawan mulai kehilangan semangat kerja menurut Nurmansyah (2011:152) adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan peralatan yang tinggi, tingkat perputaran karyawan tinggi, kerusakan produksi, adanya kegelisahan dalam organisasi, munculnya tuntutan hingga pemogokan dari para karyawan. Tanda-tanda permasalahan menurunnya semangat kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Nurmansyah tersebut juga terjadi di PT Pusaka Prima Transport. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan transportasi yang merupakan anak usaha dari raksasa transportasi nasional, *Blue Bird Group*, yang berkantor di Jalan Sumatera No. 26 Pekanbaru. Adanya kasus-kasus tersebut yang menjadi indikasi awal bahwa ada permasalahan pada semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan berbagai perilaku yang kurang mendukung efektivitas jalannya perusahaan. Tentu saja tidak semua masalah berasal dari individu si karyawan yang bersangkutan, karena ada sebab-sebab organisasional yang bisa menjadi sebab mengapa mereka berperilaku demikian.

Kepemimpinan contohnya, bisa menjadi alasan bagi karyawan untuk kehilangan semangat kerjanya. Inti tenaga kerja yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara karyawan dengan manajer mereka, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang ditunjukkan manajer kepada mereka setiap harinya. Memaksimalkan potensi karyawan, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung karyawan, memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, melakukan bimbingan dan membantu para karyawan untuk mampu meraih prestasi terbaiknya (Nelson, 2007:13). Demikian pula oleh Nurmansyah (2011:154), disebutkan bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, termasuk kemampuan memotivasi dan juga kualitasnya dalam mengelola potensi pada karyawan.

Dari informasi awal yang penulis dapatkan, terjadi beberapa keluhan dari karyawan yang merasakan iklim kepemimpinan yang dirasakan kurang kondusif,

sehingga mempengaruhi moral dan semangat kerja karyawan. PT. Pusaka Prima Transport banyak sekali melibatkan karyawan lapangan, terutama pengemudi, yang memiliki karakter khas yang cenderung kasar akibat dari latar belakang pendidikan yang tidak terlalu tinggi, dimana rata-rata pengemudi hanya merupakan tamatan sekolah menengah atas dan sederajat. Karakter ini sangat rentan dalam menyikapi gaya kepemimpinan atasan. Jika atasan terlalu lembut, maka karyawan yang akan terkesan mengendalikan kebijakan. Sebaliknya bila atasan terlalu keras, maka hanya akan menyebabkan benturan dengan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan maka lingkungan kerja juga memberikan kontribusi penting dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan. Moekijat (2003:208) menuliskan bahwa lingkungan fisik suatu kantor mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan fungsinya di perusahaan. Dan ini memang tampaknya dirasakan juga oleh beberapa karyawan. Misalnya saja di ruang tunggu para pengemudi yang cukup panas karena tidak memiliki pendingin ruangan serta ventilasi yang baik. Suhu panas seperti ini sangat mudah memicu temperamen seseorang yang kurang mampu beradaptasi. Jika ditelusuri beberapa kejadian dimana seorang pengemudi membantah perintah atasan, cukup sering terjadi di ruang tunggu yang panas ini. Gaya memerintah yang cenderung arogan, ditambah dengan ketidaknyamanan yang dirasakan pengemudi, bisa menjadi pemicu konflik berupa perlawanan secara verbal maupun fisik dari para karyawan terhadap atasan.

Suasana ruang kerja yang kaku dalam pengamatan penulis karena monotonnya tata ruang, warna ruangan yang cukup kusam, udara yang pengap oleh asap rokok, menambah ketidaknyamanan bagi karyawan yang berada di ruang kerja seperti itu sehingga semangat kerja pun menjadi terganggu. Melihat hal ini maka menurut penulis ada kemungkinan dampak yang ditimbulkan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang perlu untuk dikaji secara lebih mendalam.

Masalah demi masalah yang penulis amati terjadi dari sisi kepemimpinan dan juga lingkungan kerja serta fenomena menurunnya semangat kerja pada karyawan tersebut, mendorong penulis untuk meneliti lebih mendalam terhadap kedua aspek tersebut, dan berusaha mengukur keterkaitan di antara ketiganya. Maka berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis bermaksud memberi judul penelitian menjadi: "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Pusaka Prima Transport Pekanbaru".

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan?
- 3) Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan?

- 4) Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

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

Dengan demikian maka tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan
- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan
- 3) Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan
- 4) Menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

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

Sedangkan manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah:

- 1) Memberikan masukan kepada perusahaan mengenai semangat kerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan dan lingkungan kerja.
- 2) Mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari bangku kuliah, khususnya pada aspek kepemimpinan, lingkungan dan semangat kerja.
- 3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian lanjutan bagi peneliti lain.

### **D. Telaah Pustaka**

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

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nurmansyah, 2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, dan demikian pula sebaliknya.

Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 2002:49). Menurut Nitisemito (2001:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (2003:201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang di dalam perusahaan/organisasi untuk saling bekerjasama satu sama lain, dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung

jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Inti tenaga kerja yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara karyawan dengan manajer mereka, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang ditunjukkan manajer kepada mereka setiap harinya. Memaksimalkan potensi karyawan, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung karyawan, memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, melakukan bimbingan dan membantu para karyawan untuk mampu meraih prestasi terbaiknya (Nelson, 2007:13).

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

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

Moekijat (2003:208) memberikan penjelasan mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Yaitu hubungan timbal balik saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi. Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
3. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama. Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tanpa dihantui perasaan cemas akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya.
7. Adanya lingkungan fisik suatu kantor. Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

## **2. Kepemimpinan**

Menurut Suyuti yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu (Suyuti, 2001:7). Sementara itu, Rivai dan Mulyadi (2003:3) merangkum beberapa pendefinisian kepemimpinan sebagai berikut:

- Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.
- Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.
- Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau sekelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Sebagai sebuah alat, kepemimpinan dapat dipergunakan sebagai sarana untuk membujuk orang atau kelompok untuk melakukan sesuatu. Instrumen kepemimpinan yang sering digunakan adalah ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Pada dasarnya, kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok dilandasi oleh adanya kekuasaan, yang merupakan alat untuk 'memaksa' orang lain melakukan apa yang diperintahkan.

Fungsi kepemimpinan artinya adalah pekerjaan atau kegunaan suatu jabatan pemimpin, dimana pemimpin tersebut berada di dalam situasi sosial dalam kehidupan suatu organisasi atau kelompok (Rivai & Mulyadi, 2003:34).

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi Instruksi
- 2) Fungsi Konsultasi
- 3) Fungsi Partisipasi
- 4) Fungsi Pengendalian

Peran kepemimpinan didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam kelompok atau organisasinya (Rivai & Mulyadi, 2003:156). Pemimpin di dalam organisasi

memiliki peranan sesuai dengan jabatannya, yaitu untuk mengawal organisasi dalam mencapai tujuannya.

Covey (dalam Rivai & Mulyadi, 2003:156-157) membagi peran kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) *Path finder* (pencari alur), yaitu peran untuk menentukan visi dan misi organisasi secara jelas dan rasional.
- 2) *Aligning* (menyelaraskan), yaitu peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan dalam pencapaian visi dan misi organisasi.
- 3) *Empowering* (memberdayakan), yaitu peran untuk menggerakkan semangat dan potensi dalam diri anggotanya.

### **3.Lingkungan Kerja**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan dari keberhasilan suatu perusahaan. Manusia dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Salah satu faktor penting yang juga mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan adalah memperhatikan lingkungan kerjanya. Apabila lingkungan kerja buruk, hasil kerjanya juga buruk, akibatnya terjadi pemborosan, tidak ekonomis, kerugian yang secara langsung dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan. Sehingga dalam hal ini perusahaan diharapkan lebih memperhatikan masalah lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tiadanya alat-alat perlengkapan kerja (Mangkunegara, 2005:132).

Dari pengertian tersebut, terlihat bahwa walaupun ada perbedaan dalam penyampaian akan tetapi pada prinsipnya sama dan saling melengkapi yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan termasuk didalamnya faktor fisik dan non fisik. Faktor fisik meliputi penerangan, ventilasi, alat-alat dan perlengkapan kerja, waktu istirahat, jam kerja, tempat kerja dan keberhasilan. Faktor non fisik meliputi faktor lingkungan sosial yaitu sikap karyawan terhadap kebersihan, hubungan sosial antar karyawan baik dengan atasan, bawahan atau karyawan sederajat, juga faktor finansial meliputi gaji, upah, jaminan sosial termasuk kesehatan, tunjangan dan sebagainya.

Secara umum lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu (Mangkunegara, 2005:134) :

- a. Pelayanan Karyawan
- b. Kondisi Kerja
- c. Hubungan Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan



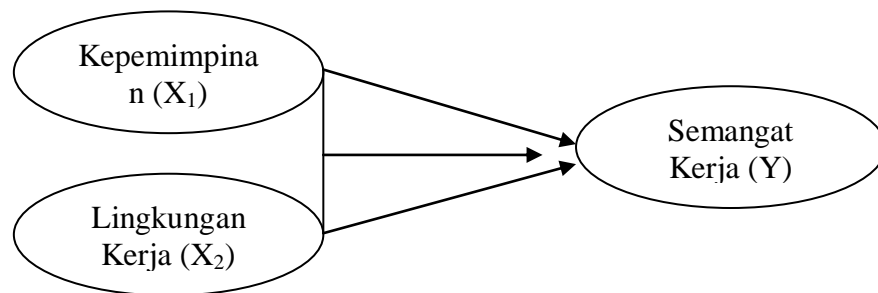
dalam melakukan pekerjaannya. Secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Siagian (2009:213) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang nyaman
3. Suhu ruangan
4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
5. Tersedianya tempat ibadah
6. Tersedianya tempat untuk istirahat
7. Tersedianya sarana khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

#### 4.Kerangka Pemikiran

Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka penulis dapat menggambarkan suatu kerangka penelitian berikut ini:



Sumber : Suparmanto (2012); Ginting (2012); Sutanto & Setiawan (2000); Maryanto & Wajdi (2002)

**Gambar 1. : Kerangka Penelitian**

#### 5.Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta kerangka penelitian yang ada maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.
- 2) Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.
- 3) Diduga bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.
- 4) Diduga bahwa kepemimpinan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## 6. Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel independen adalah: Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah: Semangat Kerja (Y)

**Tabel 1: Konsep Operasional Variabel**

Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Semangat Kerja (Y): Kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2003:201)	1. Hubungan harmonis dengan atasan 2. Suasana dan iklim kerja yang akrab 3. Kepuasan karyawan pada tugas dan pekerjaannya 4. Memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan 5. Puas secara ekonomi 6. Adanya ketenangan jiwa (Moekijat, 2003:208)	Ordinal
Kepemimpinan ( $X_1$ ): Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama (Rivai & Mulyadi, 2003:3)	1. Instruksi 2. Konsultasi 3. Partisipasi 4. Delegasi 5. Pengendalian (Rivai & Mulyadi, 2003:3)	Ordinal
Lingkungan Kerja ( $X_2$ ): Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas (Mangkunegara, 2005:132)	1. Temperatur ruang kerja 2. Kelembaban 3. Penerangan di ruang kerja 4. Kegaduhan (kebisingan) 5. Kebersihan area kerja 6. Ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai (Mangkunegara, 2005:132)	Ordinal

Sumber: Moekijat (2003); Rivai & Mulyadi (2003); Mangkunegara (2005)

## E. Metode Penelitian

### 1. Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pusaka Prima Transport yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 orang. Dengan kata lain pada penelitian ini memakai metode pengambilan sampel dengan cara *Metode Sensus*. Metode ini

mensyaratkan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel

## 2. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan dua tahapan yaitu tahapan deskriptif dan pengujian hipotesis secara statistik.

### 1) Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan tanggapan dari responden terhadap berbagai indikator yang ditanyakan. Langkah ini dilakukan dengan menghitung skor dan kemudian membandingkannya dengan sebuah tabel acuan deskriptif untuk menentukan dominasi tanggapan responden. Untuk itu maka dibutuhkan suatu penghitungan Rentang Skala untuk menentukan interval setiap kecenderungan. Formulasi rentang skala yang digunakan adalah (Umar, 2009)

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

RS : Rentang Skala  
n : Jumlah sampel  
m : Jumlah pilihan jawaban

$$RS = \frac{52(5-1)}{5}$$

$$RS = 41,6$$

Dari rentang skala tersebut maka dapat disusun sebuah tabel acuan analisis deskriptif berikut ini:

**Tabel 2.: Acuan Analisis Deskriptif**

Rentang Skor	Keterangan
52,0 - 93,5	Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
93.6 - 135,1	Kurang Setuju/Buruk/Rendah
135.2 - 176,7	Cukup Setuju/Cukup Baik/Cukup Tinggi
176.8 - 218,3	Setuju/Baik/Tinggi
218.4 - 260,0	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Diolah untuk kebutuhan penelitian

### 2) Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kedua hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan mempergunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i, \text{ dimana:}$$

- Y : Semangat Kerja
- $\beta_0$  : Konstanta
- $\beta_1 X_1$  : Koefisien regresi variabel kepemimpinan
- $\beta_2 X_2$  : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- $e_i$  : Faktor lain

Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan, maka akan dapat dilakukan prediksi/peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam persamaan tersebut. Dengan langkah ini maka perusahaan dapat menentukan

strategi apa yang paling baik untuk dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

- **Uji Simultan (Uji F)**

Hipotesis pertama dilakukan dengan pengujian simultan (uji F) dengan kriteria, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. F < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $Sig. F > \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Formulasi uji simultan adalah:

$$F = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Apabila telah diketahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah selanjutnya adalah menentukan berapa besar pengaruh tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, yang disebut sebagai pengujian koefisien determinasi, dengan notasi  $R^2$  (*R Squared*). Formulasinya adalah (Umar, 2008):

$$R^2 = \frac{n (\beta_0 \cdot \sum y + \beta_1 \cdot \sum yx_1 + \beta_2 \cdot \sum yx_2) - (\sum y)^2}{n \cdot \sum yx^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

$\beta_0$  = Bilangan konstanta

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi berganda

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$\sum yx^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

- **Uji Parsial (Uji t)**

Hipotesis kedua dilakukan dengan pengujian parsial (uji t) dengan kriteria, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $Sig. t < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $Sig. t > \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Formulasi uji parsial adalah:

Dimana:  $\beta$  = koefisien regresi                       $s\beta$  = Simpangan baku

Dan untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan formulasi:

**$t_{tabel} : dk = n - 1$**

$$t\beta_i = \frac{\beta_i}{s\beta_i}$$

## F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3: Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	$t_{hitung}$	sig.t
Konstanta	1,417	-	0,006
Kepemimpinan	0,308	3,689	0,001
Lingkungan kerja	0,230	2,207	0,032
$F_{hitung} : 7,311$ $F_{tabel} : 3,175$ Sig. F : 0,002			
$t_{tabel} : 2,006$ $R^2 : 0,230$			

Sumber: Data olahan (berdasarkan Lampiran 1)

Dari Tabel 3. dapat ditarik suatu persamaan regresi linier berganda berikut:  $Y = 1,417 + 0,308X_1 + 0,230X_2 + e$ , dimana persamaan ini dapat ditafsirkan bahwa, apabila variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka semangat kerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 1,417. Dengan nilai sig.t konstanta 0,006 yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 maka pengaruh konstanta ini menjadi signifikan pengaruhnya terhadap semangat kerja. Artinya adalah, terdapat pengaruh lain di luar kepemimpinan dan lingkungan kerja yang signifikan pengaruhnya terhadap semangat kerja. Hal ini disebabkan karena pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja hanya sekitar 23% yang bisa menjelaskan variasi yang terjadi pada semangat kerja, dan 77% lainnya ditimbulkan oleh faktor-faktor lain di luar kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.

Sedangkan jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan konstan, maka semangat kerja karyawan akan dapat ditingkatkan sebesar 0,308. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang ditingkatkan satu satuan, dan kepemimpinan diasumsikan konstan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,230. Hasil pengujian regresi memberikan hasil yang positif pada kedua variabel, sehingga pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja berjalan searah dengan variasi yang terjadi pada semangat kerja.

Nilai  $F_{hitung}$  7,311 >  $F_{tabel}$  3,175 dengan tingkat signifikansi  $F$  0,006 <  $\alpha$  0,05 memberikan arti bahwa, secara simultan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Pusaka Prima Transport. Besar persentase kontribusi tersebut dinyatakan dalam nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,230 x 100% = 23%. Maka kesimpulannya, semangat kerja karyawan PT. Pusaka Prima Transport, sebesar 23% dipengaruhi oleh variasi yang terjadi pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sebesar 77% disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.

Nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan 3,689 >  $t_{tabel}$  2,006 dan sig  $t_1$  0,001 <  $\alpha$  0,05 memberikan arti bahwa, secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semakin efektif pimpinan menjalankan fungsi-fungsinya, maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja

karyawan. Sebaliknya, semakin tidak efektif kepemimpinan, maka semakin rendah pula tingkat semangat kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien dan  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil pengujian regresi berganda maka disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh paling kuat terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja.

Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja  $2,207 > t_{tabel}$   $2,006$  dan  $sig$   $t_2$   $0,032 < \alpha$   $0,05$  memberikan arti bahwa, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat semangat kerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerjanya, maka semakin rendah pula semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

## **G. Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

- 1) Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 4) Kepemimpinan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

### **2. Saran**

Beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan berdasarkan temuan-temuan penelitian adalah:

- 1) Disarankan agar dalam memberikan instruksi, pimpinan melakukannya secara jelas dan tegas. Instruksi sebaiknya dibuat tertulis berupa memo tugas kepada masing-masing karyawan. Pimpinan harus memastikan bahwa tugas-tugas yang diinstruksikan dilaksanakan dan pimpinan mengecek kebenaran pelaksanaan instruksi tersebut pada akhir hari kerja.
- 2) Pimpinan hendaknya membuka diri kepada karyawan dan menjalin hubungan yang akrab dengan karyawan. Jarak antara atasan dan bawahan mestinya diperpendek sehingga pergaulan yang tercipta tidak selalu formal dan kaku. Dengan demikian maka karyawan bisa menjadikan pimpinan sebagai tempat berkonsultasi untuk setiap permasalahan yang mereka hadapi terkait dengan pekerjaannya.
- 3) Ruang untuk karyawan berpartisipasi memikirkan kemajuan perusahaan juga seharusnya dibuka lebar untuk seluruh karyawan. Gagasan dari bawah perlu didorong untuk meningkatkan keperdulian dari para karyawan terhadap perusahaan.

- 4) Dalam pengendalian konflik, disarankan pimpinan untuk bersikap obyektif dan tidak memihak. Penerapan sanksi harus tegas dan adil sehingga konflik tidak berlarut-larut.
- 5) Perlu dibuatkan ruang karyawan yang bekerja *outdoor* secara khusus dan tertutup sehingga tidak terganggu suara-suara bising yang berasal dari lokasi bengkel. Bagi karyawan teknisi juga disarankan untuk mempergunakan *ear plug* (penutup telinga) ketika sedang bekerja dalam situasi yang bising.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, Dessy. J., 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Balai Latihan Pendidikan Prov. Sumatera Utara*. Skripsi FE USU Medan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung
- Moekijat, 2003. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nelson, Bob, 2007. *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam
- Nitisemito, Alex.S, 2001. *Manajemen Personalialia (MSDM)*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nurmansyah, SR., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajawali Press, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P., 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Suparmanto, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Agatha Abadi Bersama Tangerang*. Tesis Master UPN Veteran, Yogyakarta. <http://repository/upnyk.ac.id>
- Suratmi, Nur, 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. ATAG (Anugerah Terang Abadi Gasindo) Sukoharjo*. Skripsi FE Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Sutanto, Eddy Madiono, dan Budhi Setiawan, 2000. *Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 2, No. 2 September 2000, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Suyuti, Achmad, 2001. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership)*. Penerbit Cinta Ilmu, Pekalongan.
- Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Westra, Pariatra, 2002. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Liberti, Jogjakarta