

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA VILYA COMPUTER KARANGASEM

I Made Sujana^{1*}, I Nyoman Suandi², I Gede Rentawan Wana Astra³

¹²³Universitas Teknologi Indonesia, Bali

*Corresponding author: tax.imadesujana@yahoo.com

ABSTRAK: Mengacu dari kenyataan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Vilya Computer Karangasem”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pada Vilya Computer Karangasem secara simultan dan parsial. Penelitian ini dilakukan di Vilya Computer Karangasem yang beralamat di Jl. Untung Surapati No.68 X Amlapura-Bali dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang responden. Variabel terdiri dari Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Instrumen penelitian menggunakan skala likert, uji validitas, dan uji reliabilitas. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja pada Vilya Computer Karangasem.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja*

Abstract: *Leaders must also be able to provide encouragement and motivate employees to work well in order to achieve goals desired by the company. Leadership and motivation have an immediate effect on employee morale. Referring to the fact that researchers interested in conducting research on "The Influence of Leadership and Motivation Against Morale On Vilya Computer Karangasem". This study aims to determine the influence of leadership and motivation on morale at Vilya Computer Karangasem simultaneously and partially.*

This research was conducted at Vilya Computer Karangasem which is located at Jl. Untung Surapati No.68 X Amlapura-Bali with a total sample of 25 respondents. Variables consist of Leadership, Motivation and Morale. Data source used is primary data and secondary data. The conclusion of this research is that leadership and motivation have positive and significant influence simultantly or partially to work spirit at Vilya Computer Karangasem.

Keywords: *Leadership, Motivation, Morale*

PENDAHULUAN

Vilya Computer Karangasem telah menetapkan 6 hari kerja sesuai dengan kalender masehi, meskipun telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja dapat dihadiri oleh karyawan. Adapun ketidakhadiran tersebut dikarenakan sakit, izin dan alpha. Keadaan ini tidak menutup kemungkinan disebabkan oleh kurangnya perhatian kepemimpinan serta motivasi dari pemimpin sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan pada Vilya Computer Karangasem menurun.

Sebab-sebab ketidakhadiran karyawan diatas, dapat dilihat bahwa karyawan pada Vilya Computer Karangasem selama tahun 2015 yang tidak hadir dikarenakan alpha, sakit dan izin berkisar 8-12 orang dalam setiap bulannya. Sedangkan tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Pada Vilya Computer Karangasem
Bulan Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi %
1	2	3	$4=(2 \times 3)$	5	$6 = (4 - 5)$	$5/4 \times 100\%$
Januari	25	27	675	10	665	1,48%
Febuari	25	24	600	9	591	1,50%
Maret	25	24	600	12	588	2,00%
April	25	26	650	8	642	1,23%
Mei	25	26	650	11	639	1,69%
Juni	25	26	650	12	638	1,85%
Juli	25	24	600	10	590	1,67%
Agustus	25	26	650	9	641	1,38%
September	25	26	650	12	638	1,85%
Oktober	25	27	675	11	664	1,63%
November	25	25	625	12	613	1,92%
Desember	25	27	675	10	665	1,48%

Sumber : *Vilya Computer Karangasem*

Dari tabel 1.2 dapat dikatakan meskipun hari kerja telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh karyawan. Dimana ketidakhadirannya tersebut dikarenakan sakit dan izin. Keadaan tersebut tidak menutup kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan dan motivasi yang terjadi pada Vilya Computer Karangasem.

Menurut Hamalik (2000:166-167) seorang pemimpin melaksanakan lima peran-peran kepemimpinan yang dijadikan sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin, yaitu peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai

pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator sedangkan Ghozali (2007:312) menyatakan pemberian motivasi pada dasarnya memerlukan proses. Oleh sebab itu hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan motivasi yang layak dan adil kepada karyawan. Bila motivasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, maka tujuan dari motivasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Lateiner (2000:70) untuk memperbaiki semangat kerja karyawan pemimpin harus melakukan hal-hal berikut sebagai berikut beritahukan kepada setiap karyawan tentang kemajuannya, beritahukan terlebih dahulu kepada karyawan tentang adanya perubahan-perubahan yang dapat mempengaruhi diri mereka, pergunakan kemampuan setiap karyawan dengan sebaik-baiknya, tetapkan penempatan karyawan dan perlakuan peraturan-peraturan atas dasar yang adil, jangan pernah menggunakan kekuasaan dengan sewenang-wenang. Menurut Taufiq (2005:19) ada beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja, yaitu tingkat absensi, kerjasama karyawan, kepuasan kerja, kedisiplinan karyawan.

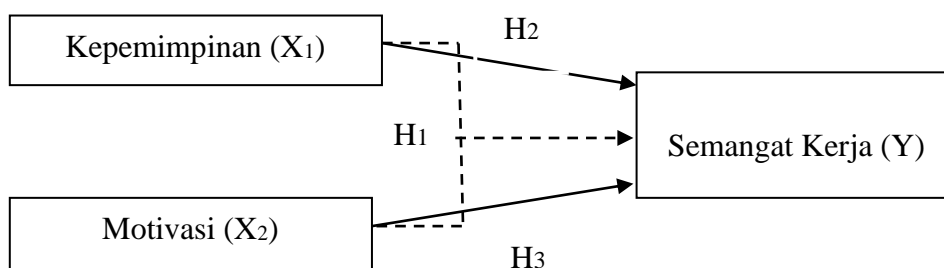
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Siswanto (2004:273) berpendapat yaitu kepemimpinan yang efektif memberikan sumbangan pada moral tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan iklim yang tercipta dilihat pada tenaga kerja sebagai sesuatu yang *balance* dengan keberuntungan psikologi mereka. Sebagai dampak nyata, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Nuarthayasa (2005) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan dan semangat kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Karangasem. WitriSari (2010) mengemukakan bahwa memang benar ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan secara individual. Temaya (2013) mengemukakan bahwa pada taraf kepercayaan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap semangat kerja karyawan di Koperasi Wahyu Widia Sabha. Hartini (2008) menyatakan bahwa komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dwima Perdana Transport Sanur Bali.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil pemikiran penulis.

Keterangan:
 —————> Parsial
 - - - - -> Simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting sebab hal ini merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Untuk itu perlu diadakan pengujian, sehingga diketahui validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian instrumen dilakukan kepada 25 orang responden. Pengujian instrumen ini dilakukan pada masing-masing variabel yang akan diteliti.

Rekapitulasi Uji Validitas Terhadap Kuesioner Kepemimpinan, Motivasi Dan Semangat Kerja

Jika $r \geq 0,30$ maka item- item pernyataan dari kuesioner adalah valid, jika $r \leq 0,30$ maka item- item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid. Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa item-item pernyataan dari kuesioner adalah diatas 0,30 maka item-item pernyataan dari kuesioner tersebut adalah valid.

Rekapitulasi Uji Reliabilitas Terhadap Kuesioner Kepemimpinan, Motivasi Dan Semangat Kerja

Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuantitatif yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara serentak (bersama-sama) terhadap variabel semangat kerja (Y). Adapun rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Berdasarkan hasil uji Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS pada tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,789 + 0,360 X_1 + 0,493 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Dari Tabel 4.9 menunjukkan koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,360 artinya jika variabel motivasi (X_2) nilainya tetap dan variabel kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka semangat kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,360. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan (X_1) dengan semangat kerja (Y) adalah semakin baik kepemimpinan (X_1) maka semakin baik pula semangat kerja (Y).
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,493 artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) nilainya tetap dan variabel motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka semangat kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,493. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan semangat kerja adalah semakin baik motivasi

maka semakin baik pula semangat kerja. Dengan demikian apabila perusahaan meningkatkan kepemimpinan dan motivasi sebanyak satu satuan maka semangat kerja juga akan naik sebanyak satu satuan.

Koefisien standar (*standardized coefficients*) pada tabel 4.9, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y). Dari kedua variabel diatas maka dapat dilihat besarnya koefisien regresinya 2,789, kepemimpinan (X_1) 0,360 dan Motivasi (X_2) 0,493. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Vilya Computer Karangasem.

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,778	,66564

Sumber : *Lampiran 15*

Dari analisis data SPSS pada tabel 4.10 diperoleh koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,796 atau sama dengan 79,6%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variabel semangat kerja karyawan sebesar 79,6%, sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Dari Uji F diperoleh nilai parameter F_{hitung} sebesar 42,986 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,44 yang berarti secara simultan kepemimpinan dan motivasi signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Tahapan pengujian adalah sebagai berikut:

1) Rumus hipotesisnya adalah :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel semangat kerja.

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel semangat kerja.

2) Dengan level of signifikan ($\alpha = 5\%$) dan tingkat kebebasan pembilang $(k-1) = 3 - 1 = 2$ dan penyebut $(n-k-1) = 25 - 2 - 1 = 22$ sehingga diperoleh pada Tabel F pada lampiran 16, F_{tabel} sebesar 3,44.

3) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

H_0 diterima apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

4) Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji F seperti pada

Jadi, dari hasil perhitungan uji F (F test) seperti yang terlihat pada tabel 4.12

diperoleh nilai $F_{hitung} = 42,986$ dengan batas signifikan 0.000. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak H_1 diterima berarti bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap variabel semangat kerja pada Vilya Computer Karangasem.

Interprestasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 2,789 + 0,360 X_1 + 0,493 X_2$ maka dapat dilihat besarnya koefisien regresi sebesar 2,789 dengan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,360, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan semangat kerja sebesar 0,360. Ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin sebagai katalisator, fasilitator, komunikator, sebagai pemecah masalah dan sebagai penghubung sumber. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,493, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan semangat kerja sebesar 0,493. Ini menunjukkan ada pengaruh positif dari kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pada Vilya Computer Karangasem. Dengan demikian apabila perusahaan meningkatkan kepemimpinan dan motivasi sebanyak satu satuan maka semangat kerja juga akan naik sebanyak satu satuan.

Adapun yang diduga pada hipotesis yang disebutkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, ternyata telah terbukti. Hipotesis tersebut terbukti berdasarkan penelitian yang menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,676 dan $t_{tabel} = 1,717$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa, responden menilai Kepemimpinan pada Vilya Computer Karangasem berpengaruh secara signifikansi terhadap Semangat Kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (I Ketut Alit Nuarthayasa, 2005) yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja.

Secara parsial Motivasi juga mempengaruhi Semangat Kerja. Hasil pengujian hipotesis ini terbukti bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dengan hasil t_{hitung} sebesar 4,150 dan $t_{tabel} = 1,717$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil studi ini mendukung teori menurut Ghazali (2007:135) mengatakan bahwa motivasi yang diberikan akan menghasilkan pertumbuhan, pribadi, tanggung jawab dari karyawan yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan pemberian motivasi secara adil kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan kerja serta semangat kerja yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap semangat kerja karyawan pada Vilya Computer Karangasem, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap semangat kerja karyawan pada Vilya Computer Karangasem, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Vilya Computer Karangasem.

DAFTAR PUSTAKA

- Alit Nuarthayasa, I Ketut. 2005. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Karangasem. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Mahasaraswati. Denpasar.
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Peneliti Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Gordon B, 2002. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen*, Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressido.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Denpasar: Asta Brata Bali.
- Handoko, T.Hani. 2006. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Y. Peminindo.
- Hartini, Sri. 2008. Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Dwina Perdana Transport Sanur Bali. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Mahasaraswati. Denpasar.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia
- Nitisemito Alex S. 2003, *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Solimun, 2003. Structural Equation Model, Handout Mata Kuliah Penelitian Bisnis, Pasca Sarjana Universitas Bramawijaya Malang.
- Sudarma, I Wayan. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Segara Adi Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Mahasaraswati. Denpasar.

- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2008. *Metode Penelitian Administrasi. Dilengkapi Metode R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. Alfabeta.
- Temaya, I Ketut. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Koperasi Wahyu Widia Sabha. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Mahasaraswati. Denpasar.
- Toha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Witri Sari, Ni Luh. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Amlapura. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Mahasaraswati. Denpasar.