



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI STABAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NOVIRA ANNISA LUBIS

NPM 1515310545

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NOVIRA ANNISA LUBIS
NPM : 1515310545
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI STABAT

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI


(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN


(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I


(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II


(RAHMAT HIDAYAT, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NOVIRA ANNISA LUBIS
NPM : 1515310545
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TEHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI STABAT

MEDAN, JULI 2019

KETUA


(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA II


(RAHMAT HIDAYAT, SE., MM)

ANGGOTA I


(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA III


(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV


(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novira Annisa Lubis
NPM : 1515310545
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Koperasi Stabat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

METERAI
TEMPEL Medan, Juli 2019

102CEAFF001811368

6000
RUPIAH



Novira Annisa Lubis

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novira Annisa Lubis
Tempat/Tanggal Lahir : Stabat, 5 November 1997
NPM : 1515310545
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Kenanga Kel. Sidomulyo Link. 1 Kec. Stabat
Kab. Langkat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



Novira Annisa LUBIS



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: NOVIRA ANNISA LUBIS

Tempat/Tgl. Lahir

: TANJUNG PURA / 05 November 1997

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1515310545

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Semua Kredit yang telah dicapai

: 123 SKS, IPK 3.33

Permohonan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada kantor pusat dinas koperasi stabat, kabupaten langkat, Sumatera utara	<input checked="" type="checkbox"/>
Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat dinas koperasi stabat, kabupaten langkat, Sumatera utara	<input type="checkbox"/>
Analisis pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat dinas koperasi stabat, kabupaten langkat, Sumatera utara	<input type="checkbox"/>

Hal yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Direktor I

 (Dr. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 Desember 2018

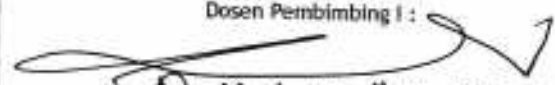
Pemohon,



(Novira Annisa Lubis)

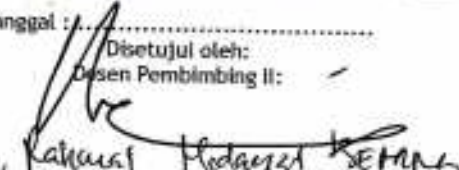
Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. M. Loris, S.Pd., M.Pd.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA GREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Rakaun, S.Pd., M.Pd.)

Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (081) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. M. Toyib Dawlat, SE, MM
Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, MM
Nama Mahasiswa : NOVIRA ANNISA LUBIS
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310545
Tempat Pendidikan : ...

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Sangat Kerja Pegawai Dinas Koperasi Stabat

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/05/2019	bab I bab II bab III bab IV	[Signature]	seperti diperbaiki
15/05/2019	ampulan paragraf sifat paragraf	[Signature]	ace kesalahan
15/05/2019	ace paragraf paragraf	[Signature]	ace paragraf Mora 100%

[Signature]
Dr. Toyib Dawlat, SE, MM

Medan, 20 Mei 2019
Diketahui/Ditetujui oleh :
Bekas



Dr. Surya Nida, S.H., M.P.um.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. M. Tohy Dewlay, SE MM.
Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE MM.
Nama Mahasiswa : NOVIRA ANNISA LUBIS
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310545
Mata Kuliah Pendidikan : Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Sangat Kerja Pegawai Dinas Kepernasi Sibul.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Hal pengesahan	✍	
	hal persetujuan	✍	
	Cover	✍	
	Daftar Isi		
	Abstrak		
	Celestial ketid / tur trip	✍	
	hal	✍	
	Lampir ke PCS Guru	✍	
	ACC Si Day	✍	

20/05/2019

 pns h

Medan, 20 Mei 2019
Diketahui/Ditetujui oleh :

Beken



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. M. Toyib Dawley, SE, MM
Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, MM
Nama Mahasiswa : NOVIRA ANNISA LUBIS
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310545

Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pusat Dinas Koperasi Stabat, Kabup. Jala Karkui No.7, Kudat-Bingay, Stabat Kabupaten Lingsat, Sumatera Utara

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/12/2014	Kertas I Kertas II Kertas III Revisi proposal Revisi Outline		terpet fingerprint
15/1/2015	Ace Revisi proposal		Ace Revisi

M. Toyib Dawley SE, MM

Medan, 04 Januari 2019
Diketahui dan disetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. M. Tohib Dhuway, SE, MM
 Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, MM
 Nama Mahasiswa : NOVIRA ANNISA LUBIS
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310545
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja pusat
 Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No.7, Kuala Bungkai, Stabat, Kabupaten
 Langkat, Sumatera Utara.

HANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Gambar Berorganisasi Jadwal penelitian ACC rencana proposal 4/1/2019	 	

[Handwritten signature]

pa 1/

Medan, 04 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 2283/Perp/Unp/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT Perpustakaan

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BF



Medan, 28 Mei 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NOVIRA ANNISA LUBIS
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Pura / 5 November 1997
Nama Orang Tua : MUHAMMAD ISA LUBIS
N. P. M : 1515310545
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No, HP : 085206688108
Alamat : Jl. Kenanga Lk I Kel. Sidomulyo kec. Stabat



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Pengaruh Kepemimpin Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dinas Koperasi Stabat**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Index prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan tr sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 eksemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 eksemplar untuk peng dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatanga pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
5. UK. Tematik B-12	: Rp.	3,125,000
	Rp.	5.225.000

29/05/19
[Signature]

Ukuran Toga :

S



Diketahui dan Disetujui oleh :

Dr. Surya Nita, S.Pd., M.Hum, A
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

[Signature]
NOVIRA ANNISA LUBIS
1515310545

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses

Medan 29 MAY 2019

K. BPAA

TEGUH WAHYONO, SE., MM.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

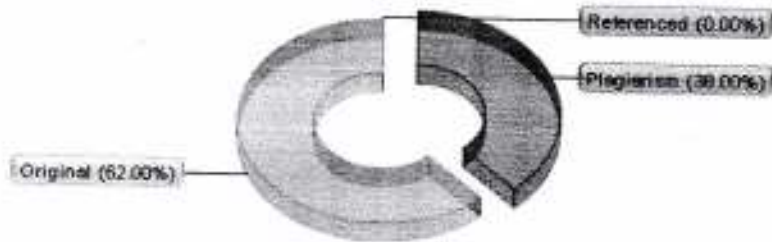
Analyzed document: 21/05/2019 11:24:26

"NOVIRA ANNISA LUBIS_1515310545_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 20	wrds: 3894	https://docobook.com/analisis-semangat-kerja-pegawai-pada-badan-pelayanan-pertzin.html
% 15	wrds: 3142	https://docobook.com/pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-49bc3e8e7...
% 14	wrds: 3224	http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/92/1526488934082_skr...

How other Sources:]

Processed resources details:

248 - Ok / 48 - Failed

How other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

Ace PB I

Strategic Marga Hajar

20/05/2019

ACC PB I
20/05 2019



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI STABAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NOVIRA ANNISA LUBIS

NPM 1515310545

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ACC PBT

JMS lux

24/07/2019



ACC
JMS lux

24/07 2019

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI STABAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NOVIRA ANNISA LUBIS
NPM 1515310545

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

SURAT KETERANGAN KERJA

Dengan hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. T.M. Auzai
 Jabatan : Kepala Dinas Koperasi Kabupaten Langkat
 NIP : 19680606 199002 1 001

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Novira Annisa Lubis
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jabatan : Honorer
 Alamat : Jl. Kenanga Kel. Sidomulyo Link. 1 Kec. Stabat Kab. Langkat

Adalah benar pada tanggal 01 September 2017 sampai dengan saat ini masih bekerja di Dinas Koperasi Kabupaten Langkat.

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sesuai dengan keperluan yang bersangkutan.

Stabat, 23 Mei 2019





PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS KOPERASI

TLN : KARTINI NO : 7 STABAT ☎ (061) 8910075 FAX : (061) 8910075

or : 518 - 347 /KOP/V/2019
: Biasa
piran : -
al : **Balasan Permohonan Research**

Stabat, 25 Mei 2019

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Dekan

Universitas Pembangunan Panca Budi

di-

Tempat

Berdasarkan surat Permohonan Research Universitas Pembangunan Panca Budi Fakultas Sosial Sains Nomor : 4497/17/FSSM/2019, tanggal 01 April 2019 perihal permohonan Research.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas pada perinsipnya kami memberikan izin penelitian kepada :

Nama : Novira Annisa Lubis
NPM : 1515310545
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen

Untuk melakukan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penyusunan skripsi di Dinas Koperasi Kabupaten Langkat.

Dengan Judul Skripsi “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Stabat Kabupaten Langkat Sumatera Utara”.

Demikian Surat Keterangan Izin Research ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Koperasi Stabat. Penelitian ini dilakukan dari Februari – Juli 2019. Objek penelitian pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Stabat yang berjumlah 49 pegawai. Sampel penelitian yang diambil juga sebanyak 49 pegawai. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS. Pengujian data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Koperasi Stabat baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Koperasi Stabat dibandingkan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan dan motivasi kerja juga memiliki hubungan yang sangat erat terhadap semangat kerja pegawai. Selain itu, 91,4% semangat kerja pegawai Dinas Koperasi Stabat dapat dijelaskan dengan faktor kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan 8,6% sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to find out the effect of leadership and work motivation on the morale of the work of Stabat Cooperative Service staff. This research was conducted from February - June 2019. The object of research in this study which became the population were all employees of the Stabat Cooperative Office, which numbered 49 employees. The research sample taken was also 49 employees. Processing data using the SPSS application. Testing data using classical assumption tests and multiple linear regression. The results showed that leadership and work motivation had a positive and significant influence on the morale of employees of the Stabat Cooperative Office both partially and simultaneously. Work motivation has a far more dominant influence on the work morale of Stabat Cooperative Service employees compared to leadership. Work leadership and motivation also have a very close relationship with employee morale. In addition, 91.4% of the work morale of the Stabat Cooperative Office staff can be explained by leadership and work motivation factors while the remaining 8.6% can be explained by other factors.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Morale of Employees

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *Ketakutan tidak ada dimanapun, kecuali pada pikiran kita sendiri*

Persembahan :

- *Allah SWT yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu*
- *Abang dan adik-adikku yang terkasih serta keluarga besarku*
- *Teman-temanku angkatan 2015 serta almamaterku*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT tuhan yang maha Esa, Tuhan semesta alam, atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul:

“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Koperasi Stabat”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Untuk ayah dan ibu.
7. Untuk teman-teman angkatan tahun 2015

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak yang membutuhkan rujukan atau bahan bacaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Medan, Juli 2019

Penulis

Novira Annisa Lubis

NPM : 1515310545

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERTANYAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERTANYAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah.....	6
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	11
1. Kepemimpinan	11
a. Pengertian Kepemimpinan	11
b. Tipe-tipe Kepemimpinan.....	12
c. Indikator Kepemimpinan.....	13
2. Motivasi Kerja.....	16
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
b. Teori-Teori Motivasi Kerja	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	19
d. Tujuan Motivasi Kerja.....	23
e. Indikator Motivasi Kerja	23
3. Semangat Kerja	24
a. Pengertian Semangat Kerja	24
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	26
c. Indikator Semangat Kerja	31
B. Penelitian Sebelumnya.....	33
C. Kerangka Konseptual.....	35

D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
1. Lokasi Penelitian	38
2. Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel	39
3. Jenis dan Sumber Data	39
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
1. Variabel Penelitian	40
a. Variabel Terikat (Y)	40
b. Variabel Bebas (X)	40
2. Definisi Operasional	41
E. Skala Pengukuran Variabel	42
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Teknik Analisa Data	44
1. Uji Kualitas Data	44
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	44
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	45
2. Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Multikolinearitas	49
c. Uji Heteroskedastisitas	50
3. Uji Regresi Linear Berganda	52
4. Uji Hipotesis	53
a. Uji Simultan (Uji F)	53
b. Uji Parsial (Uji t)	53
5. Koefisien Determinasi	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	57
1. Gambaran Umum Perusahaan	57
a. Sejarah Dinas Koperasi Stabat	57
b. Tugas Pokok dan Fungsi	57
c. Susunan Organisasi	59
2. Karakteristik Responden	59
a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	59
b. Karakteristik Usia Responden	60
c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	61
d. Karakteristik Masa Kerja Responden	61
e. Karakteristik Status Perkawinan Responden	62
3. Karakteristik Jawaban Responden	63
a. Kepemimpinan (X_1)	64
1) Pertanyaan $X_{1,1}$	64
2) Pertanyaan $X_{1,2}$	65

3) Pertanyaan X _{1.3}	66
4) Pertanyaan X _{1.4}	67
5) Pertanyaan X _{1.5}	68
6) Pertanyaan X _{1.6}	69
7) Pertanyaan X _{1.7}	70
8) Pertanyaan X _{1.8}	71
9) Pertanyaan X _{1.9}	72
10) Pertanyaan X _{1.10}	73
11) Pertanyaan X _{1.11}	74
b. Motivasi Kerja (X ₂).....	75
1) Pertanyaan X _{2.1}	75
2) Pertanyaan X _{2.2}	76
3) Pertanyaan X _{2.3}	77
4) Pertanyaan X _{2.4}	78
5) Pertanyaan X _{2.5}	79
6) Pertanyaan X _{2.6}	80
7) Pertanyaan X _{2.7}	81
8) Pertanyaan X _{2.8}	82
9) Pertanyaan X _{2.9}	83
c. Semangat Kerja (Y).....	84
1) Pertanyaan Y ₁	84
2) Pertanyaan Y ₂	85
3) Pertanyaan Y ₃	86
4) Pertanyaan Y ₄	87
5) Pertanyaan Y ₅	88
6) Pertanyaan Y ₆	89
7) Pertanyaan Y ₇	90
8) Pertanyaan Y ₈	91
9) Pertanyaan Y ₉	92
10) Pertanyaan Y ₁₀	93
4. Uji Kualitas Data.....	93
a. Uji Validitas.....	94
b. Uji Reliabilitas.....	99
5. Uji Asumsi Klasik.....	100
a. Uji Normalitas Data.....	100
1) Analisis Grafik.....	100
2) Analisis Statistik.....	102
b. Uji Multikolinearitas.....	103
c. Uji Heteroskedastisitas.....	104
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	105
7. Uji Hipotesis.....	107
a. Uji F (Uji Simultan).....	107
b. Uji t (Uji Parsial).....	109
1) Pengaruh Kepemimpinan (X ₁) terhadap Semangat Kerja (Y).....	110
2) Pengaruh Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Semangat Kerja (Y).....	111
8. Uji Determinasi (R ²).....	111

	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
	1. Hipotesis H ₁	113
	2. Hipotesis H ₂	115
	3. Hipotesis H ₃	116
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	119
	B. Saran	119
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1. Daftar Penelitian Terdahulu.....	33
3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	38
3.2. Definisi Operasional Variabel	41
3.3. Instrumen Skala Likert	43
3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	56
4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	60
4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	60
4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	61
4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden	62
4.5. Frekuensi Karakteristik Status Perkawinan Responden	62
4.6. Alternatif Jawaban yang Diberikan	63
4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	63
4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.1}$	64
4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.2}$	65
4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.3}$	66
4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.4}$	67
4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.5}$	68
4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.6}$	69
4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.7}$	70
4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.8}$	71
4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.9}$	72
4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.10}$	73
4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1.11}$	74
4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.1}$	75
4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.2}$	76
4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.3}$	77
4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.4}$	78
4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.5}$	79
4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.6}$	80
4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.7}$	81
4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.8}$	82
4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2.9}$	83
4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_1	84
4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_2	85
4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_3	86
4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_4	87
4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_5	88
4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_6	89
4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_7	90

4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₈	91
4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₉	92
4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y ₁₀	93
4.38. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan (X ₁)	96
4.39. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	96
4.40. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Semangat Kerja (Y).....	97
4.41. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	99
4.42. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	99
4.43. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Semangat Kerja (Y).....	100
4.44. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	103
4.45. Hasil Uji Multikolinearitas	104
4.46. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	107
4.47. Hasil Uji F (Simultan)	109
4.48. Hasil Uji t (Parsial).....	111
4.49. Hasil Uji Determinasi (R ²)	113

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
4.1. Histogram Uji Normalitas	100
4.2. Histogram P-P Plot Uji Normalitas	101
4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dan meningkatkan semangat kerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah tuntutan akan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja organisasi sehingga sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia adalah dengan senantiasa melakukan pembinaan dan peningkatan semangat kerja aparatur pemerintah agar memiliki sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, tanggungjawab, kedisiplinan, kerjasama, integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi diperlukan suasana kondusif yang mendukung iklim kerja yang bisa mempengaruhi semangat kerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sikap dan perilaku dari pegawai bisa dilihat dari prestasi yang dimiliki oleh pegawai yang sangat erat kaitannya dengan semangat kerja yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang semangat dalam bekerja bisa meningkatkan efektifitas pekerjaan dalam suatu organisasi.

Masalah semangat kerja dalam organisasi ini sangat penting untuk diperhatikan. Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggungjawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan agar berjalan dengan lancar serta menghindari dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi, suatu organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru dan diterapkan, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti ini hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan suasana kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, diantaranya motivasi dan pengaruh kepemimpinan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah cara

mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133) Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pemimpin seharusnya mampu menjadi panutan dan memiliki perilaku yang bisa di teladani oleh pegawainya. Salah satu sikap seorang pemimpin adalah bersifat motivasional artinya dapat memberikan motivasi pada pegawai, memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan pegawainya.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Veithzal Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus

mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Obyek dalam penelitian ini adalah pada Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Dinas Koperasi Stabat didirikan di Stabat, Indonesia dan telah membantu pelopor UKM Di berbagai kalangan di Indonesia sejak tahun 1955. Pemegang saham awal Koperasi adalah Karim Wijaya dan pada tahun 1968 manajemen perusahaan diambil alih oleh Surya Suhendra sepenuhnya untuk memulai rencana modernisasi dan revitalisasi perusahaan dan sejak saat itu kini koperasi berkembang sangat cepat di berbagai kalangan di Indonesia. Dinas Koperasi Stabat telah diversifikasi dengan mengembangkan jenis usaha kecil menengah, simpan pinjam, dan berbagai usaha lainnya. Pada tahun 1991, Koperasi tersebar luas di areal Medan Stabat yang berlokasi di antara pusat kota Stabat dan berbagai daerah untuk meningkatkan kapasitas keunggulan koperasi dan memperbaiki UKM.

Berdasarkan pengamatan ketika Praktik Kerja Lapangan dan observasi penelitian, fenomena dari variabel kepemimpinan dan motivasi pada Dinas Koperasi Stabat menunjukkan bahwa pimpinan kurang mampu melakukan pola pendekatan yang baik didalam menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu kurang berkenan mendengarkan opini bawahan, pengendalian emosi yang kurang stabil dengan cara berfikir yang dapat dikatakan terlalu emosional. Hal ini mengakibatkan komunikasi kerja antar pegawai dan atasan yang tidak terjadi dengan baik. akibat komunikasi kerja yang tidak terjadi dengan baik mengakibatkan sering terjadinya koordinasi program kerja yang menimbulkan kesalahpahaman antar pegawai. Pimpinan yang kurang tegas dalam

mengingatkan para pegawai yang salah dalam menerapkan program kerja, kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai dan adanya ketidakadilan organisasi terhadap pegawainya sehingga pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan tugas secara lebih baik.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, karena dengan adanya motivasi yang kuat, daya dorong pun akan kuat juga sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dari atasan akan memberikan pengaruh besar terhadap segala aktivitas pegawai di perusahaan.

Penjelasan-penjelasan di atas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya faktor kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja, bahwa adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan semangat kerja. Implikasinya, apabila kepemimpinan dan motivasi kerja di perusahaan diperhatikan dengan baik oleh pimpinan akan mendorong tingginya semangat kerja pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya.

Dampak dari kepemimpinan yang dirasakan pegawai tidak baik menyebabkan rasa malas pada pegawai untuk bekerja. Hal ini ditandai dengan banyaknya tingkat absensi pegawai dan juga tingkat keterlambatan karyawan. Ketidaksiplinan ini merupakan salah satu indikasi terjadi penurunan semangat kerja.

Berdasarkan uraian latarbelakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti dengan memilih judul:

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Stabat.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah berikut :

- a. Kemampuan kepemimpinan dalam mendelgasikan tugas, waktu, dan wewenang serta kemampuan dalam menjalin hubungan baik dengan bawahan masing tergolong rendah.
- b. Banyaknya pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja untuk menjadi lebih baik karena tidak adanya harapan atau dorongan yang dapat dikejar.
- c. Banyaknya pegawai yang tidak serius dalam bekerja yang yang ditunjukkan dengan sikap tidak disipin, ketidakpedulian, dan bermalas-malasan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan maka peneliti membatas masalah hanya pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang peneliti rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.
2. Apakah pengaruh motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

a. Bagi Akademik

Kegunaan bagi akademik dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja

pegawai atau menjadi acuan pada penelitian-penelitian di bidang yang sama yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Kegunaan atau manfaat praktis dalam penelitian, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Dinas Koperasi Stabat.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Aryani Dwi Putri (2018), yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau. Sedangkan penelitian ini berjudul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat. Langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda. penelitian ini juga menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja pegawai.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 55 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 49 pegawai/responden.

4. Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau, sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Menurut Siagan dalam Sutrisno (2016:213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya. Menurut definisi yang dikemukakan Terry dalam Toha (2015:259) bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota

kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2012:2)

b. Tipe-tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh G.R Terry yang kembali dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011:156) , yaitu:

1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan

c. Indikator Kepemimpinan

Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa

melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.

b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2019:58) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut:

1) Menantang proses

Menantang proses disini pimpinan selalu mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi.

2) Memberi inspirasi

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. Selain itu, pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan.

3) Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

4) Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

5) Memberikan semangat.

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk

motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Amstrong menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk megubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi, adalah (Priansa, 2016:201):

- 1) Arah apa yang orang coba lakukan;
- 2) Upaya, seberapa keras orang mencoba; dan
- 3) Kegigihan, berapa lama seseorang terus mencoba.

Dalam konsepnya Stokes (Kadarisman, 2012: 278) mengemukakan bahwa: Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Motivasi di definisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2016:93). Bahwa “*motivation as an energizing condition of organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu).

Abraham Spering dalam Mangkunegara (2016:93) mengemukakan bahwa “*motive is defined as tendency to activity started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said satisfy the motive*” (motif didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari diri dan diakhiri penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan sebagai motif)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi dimana seseorang terdorong atau tergerak untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dalam rangka mencapai suatu tujuan.

b. Teori-Teori Motivasi Kerja

1) Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertengkaran yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2016:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk minum, makan, perlindungan fisik, bernapas, seksual.
- b) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c) Kebutuhan untuk merasa dimiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

2) Teori ERG (*Existence, relatedness, growth*) dari Alderfer

Mangkunegara (2016:98) menyebutkan Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minuman, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growthneeds*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin dalam Mangkunegara (2016:99) berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan.

Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4) Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth dalam Mangkunegara (2016:99) menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori ini lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit* dalam Mangkunegara (2016:99-100)

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2016:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dialami dari kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Jadi harga diri, nama baik dan kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib dan mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai seseorang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas dan tidak mau bekerja.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana atau perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau ingin menjadi pimpinan yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah.

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi dekat dengan anggotanya dan

menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana bekerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Jaminan bisa berupa promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari banyak perusahaan yang besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut perlu di informasikan sejelas-jelasnya pada karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Lebih lanjut, Hasibuan (2018:97-98) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 8) Meningkatkan kreaivitas dan parisipasi karyawan;
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya;
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

e. Indikator Motivasi Kerja

Atas dasar teori Cleland dalam Mangkunegara (2016:104) tersebut dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi yaitu motif, harapan dan insentif.

1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau

motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Edwin Locke dalam Mangkunegara (2016:74) menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, supaya tujuan yang diinginkan dapat

tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan dengan hasil yang cukup memuaskan. Oleh karena itu, pegawai sebagai sumber daya manusia didalam suatu organisasi perlu di jaga dan dipelihara semangat kerja agar tetap konsisten terhadap tanggung jawab yang diembannya. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya :

Menurut Hasibuan (2018:94), “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Menurut Siagian (2013:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013:77), Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif

Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari

seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja maka suatu organisasi akan memperoleh efektifitas pekerjaan yang mudah, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah kesenangan seseorang dalam bekerja sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Agar pegawai dapat bekerja dengan semangat tinggi maka suatu organisasi atau pemimpin dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hezberg (dalam Alma, 2013:68-69), mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja

1) Faktor Kepemimpinan

Meliputi kebijakan pimpinan, peraturan dan prosedur kerja yang dirancang, hubungan pimpinan dengan bawahan, interpersonal, dan kebijakan yang menyangkut karir dan kompensasi karyawan.

2) Faktor Motivasi

Yaitu keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini akan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2012:433), mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Gaji yang Cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani antara lain dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

3) Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya: pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi).

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian.

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga akan memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun.

8) Usahakan agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas atau Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

10) Pemberian Insentif yang Terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan di atas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi, dengan demikian akan mendorong semangat kerja.

11) Fasilitas yang Menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya semangat kerja.

Menurut Lateiner dalam Tohardi (2012:431), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- 1) Kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pimpinan.
- 3) Hasrat yang tinggi untuk maju.
- 4) Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
- 5) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
- 6) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Nawawi (2013:98), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki perhatian atau berminat terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memiliki moral dan semangat kerja yang positif atau tinggi.

2) Faktor Upah atau Gaji

Upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan.

3) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun dilingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

4) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

Karyawan yang bekerja dengan cita-cita mewujudkan tujuan yang mulia menunjukkan sikap bersedia dalam pekerjaan meskipun tidak memperoleh penghasilan yang memadai.

5) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

6) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

Kondisi hubungan sosial yang bersumber dari hubungan manusiawi, yang dikembangkan antara pekerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

c. Indikator Semangat Kerja

Ukuran atau indikator terlaksananya semangat kerja pada pegawai dapat dijadikan pedoman bagi suatu perusahaan/organisasi atau pimpinan dalam memajemen sumber daya manusia didalam perusahaannya/organisasinya, dengan mengetahui indikator tersebut perusahaan/organisasi dapat merencanakan dan sekaligus merealisasikan apa yang harus dilakukannya untuk mempertahankan sumber daya perusahaannya/organisasi.

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya menurut Hasibuan (2018:45) ada beberapa indikator semangat kerja yaitu :

1) Kondisi pekerjaan

Dengan kondisi pekerjaan yang baik maka seseorang akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Rekan kerja

Dengan adanya rekan kerja yang baik dan dapat saling membantu pekerjaan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

3) Kompensasi

Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga karyawan dengan baik.

4) Kepemimpinan

Hubungan seorang atasan dengan bawahan dan berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu.

5) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan bersikap lebih positif dan dapat meningkatkan semangat kerja.

Dimensi dan indikator semangat kerja menurut (Azwar, 2012:122), yaitu :

1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi :

- a) Konsentrasi kerja dan ketelitian
- b) Hasrat untuk maju

2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan :

- a) Kebanggaan karyawan
- b) Kepuasan karyawan
- c) *Labour Turn Over*/Tingkat Absensi

3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja

- a) Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja

4) Keterlibatan ego dalam bekerja

a) Tanggung jawab

b) Lancarnya aktivitas

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk diungkapkan karena dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini :

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1	Andry Charistio (2016)	Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak.	Motivasi	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan PD Mitra Anda di Pontianak dan memiliki hubungan yang sangat erat.
2	Angka Priatna, Fariz Ferdiansyah (2015).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor	Gaya Kepemimpinan	Semangat Kerja	Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor, dan terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja.
3	Rio Marpaung (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak	Kepemimpinan Dan Motivasi	Semangat Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Motivasi berpengaruh positif signifikan dan merupakan variabel lebih dominan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
					memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak yang digambarkan dari nilai R square sebesar 0,592
4	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriathi. (2015).	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar	Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Hasil penelitian menemukan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah komunikasi.
5	Agus Ary Dharma Putra, Made Surya Putra. (2015).	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. United Indobali Denpasar	Kepemimpinan Dan Kompensasi	Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan, selain itu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
6	Aryani Dwi Putri (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau	Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).	Semangat Kerja (Y).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Kepulauan Riau.

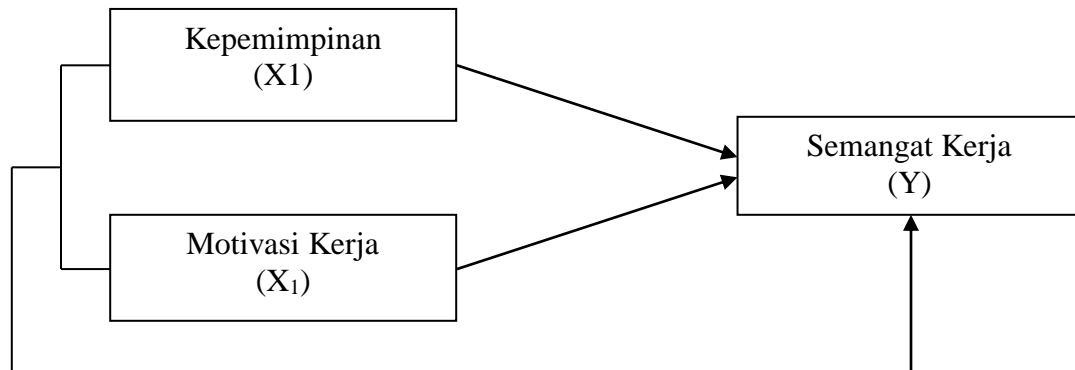
No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
7	Fuad Hasan (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya	Kepemimpinan Demokratis (X),	Motivasi Kerja (Y).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Guru di SMAN 1 Seunagan Nagan Raya
8	Gusli (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan	Gaya Kepemimpinan (X ₁), dan Motivasi Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y).	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan

Sumber: Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Dalam suatu perusahaan atau organisasi peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap arah dan tujuan yang ingin dicapai. Didalam aktivitas, pengelolaan dan perencanaannya untuk mencapai suatu tujuan peranan kepemimpinan diperlukan untuk memotivasi karyawan atau pegawai. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja tentu sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan atau pegawai sehingga produktivitas dan kinerja yang dihasilkan menjadi baik. Dengan demikian kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan sebagai variabel (X₁) dan motivasi kerja sebagai variabel (X₂) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dari pemikiran di atas, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang kebenarannya harus dibuktikan. Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1. Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.
- H2. Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.
- H3. Diduga Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Manullang, M dan Pakpahan (2014:19).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu, Sugiono (2016:47).

Subtansi *country* proses kuantitatif terdiri dari aktivitas yang berurutan seperti, mengeksplorasi, perumusan, dan penentuan masalah yang akan diteliti, mendesain model penelitian dan parameter penelitian, mendesain instrumen pengumpulan data penelitian, melakukan pengumpulan data penelitian, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian dan mendesain laporan penelitian.

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. SPSS adalah

suatu program pengolah data yang berfungsi menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul				■																				
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■																
4	Seminar Proposal								■																
5	Persiapan instrumen penelitian									■	■	■	■												
6	Pengumpulan data												■	■	■	■	■								
7	Pengolahan data																■	■	■	■	■				
8	Analisis dan evaluasi																	■	■	■	■				
9	Penulisan laporan																				■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016:115)

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara sebagai dengan totalnya berjumlah 49 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2014:116) Penentuan pengambilan Sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini hanya berjumlah 94 orang pegawai. Maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 49 pegawai sebagai sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu antara lain:

- a) Data Primer yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung atau data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pegawai pada Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Responden diminta menganggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Jenis

kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

- b) Data Sekunder yaitu pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, dan data-data yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah, Manulang dan Pakpahan (2014:36). Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Semangat Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat, Manulang dan Pakpahan (2014:36). Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Kepemimpinan (X_1)

2) Motivasi Kerja (X_2)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Sugiyono (2016:134).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Rivai (2013:3)	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektifitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Rivai (2012:53)	1. Kemampuan seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memotivasi bawahannya sehingga menghasilkan kerjasama tim dan hubungan anar karyawan dengan atasan yang baik. 2. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam tekanan, dan tepat waktu walaupun tugas tersebut berada diluar dari kemampuan yang dimiliki 3. Kemampuan seorang pemimpin dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan dengan melibatkan pegawai untuk memberikan kontribusi pendapat dan ide. 4. Pemimpin yang bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi 5. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.	
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Suatu kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah tujuan tertentu untuk menjadi lebih baik dalam bekerja. Mangkunegara (2016:93)	1. Motif 2. Harapan 3. insentif Mangkunegara (2016:104)	1. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja 2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Likert
3	Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasibuan (2018:94)	1. Kondisi pekerjaan 2. Rekan kerja 3. Kompensasi 4. Kepemimpinan 5. Lingkungan kerja Hasibuan (2018:45)	1. Situasional dari pekerjaan di perusahaan 2. Hubungan dan sikap rekan kerja yang berinteraksi dengan karyawan 3. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan 4. Hubungan karyawan dengan pimpinan di perusahaan 5. Keadaan lingkungan yang ada diperusahaan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik	Likert

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2019)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2014:136) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Pengertian metode angket menurut Arikunto (2014:151) Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasidari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Sedangkan menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur., Rusiadi (2016:106-107).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Sujarweni (2016:186).

Tetapi, Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama, Rusiadi (2016:107).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam

bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Sujarweni (2016:239).

Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akandipapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator - BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji

normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot. Rusiadi (2016:268).

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghazali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data dapat disimpulkan telah normal, Rusiadi (2016:150).

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016:151).

Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji kolmogorov Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut

mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Atau:

- 1) *Tolerance value* < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

(Rusiadi:2016:154) dan (Sujarweni:2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk

semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Rusiadi (2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni:2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan dengan pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode park glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode

ini jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Semangat Kerja

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

X_1 = Variabel Bebas Kepemimpinan

X_2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah: Rusiadi (2016:214)

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X_1), dan (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X_1), dan (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah: Rusiadi (2016:214)

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis

Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut: Rusiadi (2016:215)

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah : Rusiadi (2016:215)

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi *product Moment* sebagai berikut: Sugiyono (2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi *product moment*

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Dinas Koperasi Stabat

Dinas Koperasi pada awalnya di dirikan pada tahun 1970-an dengan nama Departemen Koperasi. Departemen Koperasi yang pada periode pertamanya mempunyai tiga jawatan yaitu Perdagangan, Koperasi, dan transmigrasi. Pada periode ke dua yaitu pada tahun 1985 departemen koperasi mulai berdiri sendiri yang hanya mengurus dua jawatan yaitu perdagangan dan koperasi.

Setelah otonomi daerah pada tahun 1998, departemen koperasi berganti nama menjadi Dinas Koperasi. Setelah Otonomi itulah Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Langkat berdiri. Dinas Koperasi dan Usaha kecil Menengah Kabupaten Langkat terletak di Jalan Kartini No. 7, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang didampingi seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Langkat diatur dalam Peraturan Bupati Langkat No.35 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dilingkungan Dinas-Dinas Kabupaten Langkat.

Di dalam peraturan Bupati Langkat, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Langkat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah dibidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah. Dalam melaksanakan tugas pokok, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Langkat mempunyai fungsi :

- 1) Merumuskan kebijakan teknis dibidang Koperasi Usaha dan Menengah;
- 2) Menyusun Program renana Pembangunan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah;
- 3) Melakukan Pengidentifikasian sumber-sumber potensi Daerah untuk pembinaan Usaha Kecil dan Menengah;
- 4) Melakukan pembinaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- 5) Melakukan Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan perkoperasian;
- 6) Melakukan koordinasi penyusunan program pengolahan data dan informasi dibidang perkoperasian Usaha Kecil dan Menengah;
- 7) Memfasilitasi sumber-sumber pembiayaan simpan pinjam dan kemitraan Usaha;
- 8) Melaksanakan pemberdayaan dan Penyuluhan Sumber Daya Manusia Koperasi Usaha Kecil dan Menengah;
- 9) Pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketata usahaan, tata laksana kepegawaian, keuangan, perlengkapan, perencanaan dan organisasi;

c. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Langkat terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Secretariat;
- 3) Bidang Koperasi;
- 4) Bidang Usaha Kecil dan Menengah;
- 5) Bidang Pengembangan SDM dan Penyuluhan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah;
- 6) Sub Bagian-Sub Bagian;
- 7) Seksi-Seksi;
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional;
- 9) Unit Pelaksana Teknis Dinas;

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 49 responden sebagai sampel yang merupakan Pegawai Dinas Koperasi Stabat. Setiap responden diberikan sebuah kuesioner dan mengisi kuesioner dengan salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data maka dapat diketahui karakteristik dari responden dan karakteristik jawaban responden untuk setiap pertanyaan.

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Pria	22	44,9
Wanita	27	55,1
Total	49	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 22 responden atau 44,9% responden berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 27 responden atau 55,1% responden berjenis kelamin wanita. Sehingga sebagian besar pegawai yang menjadi responden adalah wanita.

b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 20 Tahun	2	4,1
21-25 Tahun	10	20,4
26-30 Tahun	13	26,5
31-35 Tahun	12	24,5
36-40 Tahun	7	14,3
41-45 Tahun	3	6,1
> 45 Tahun	2	4,1
Total	49	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 2 responden atau 4,1% responden berusia di bawah 21 tahun, 10 responden atau 20,4% responden berusia di antara 21 sampai 25 tahun, 13 responden atau 26,5% responden berusia 26 sampai 30 tahun, 12 responden atau 24,5% responden berusia di antara 31 sampai 35 tahun, 7 responden atau 14,3% responden berusia di antara 36 sampai 40 tahun, 3

responden atau 6,1% responden berusia di antara 41 sampai 45 tahun, dan sisanya sebanyak 2 responden atau 4,1% responden berusia di atas 45 tahun. Sehingga sebagian besar responden berusia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik data dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
SMA/SMK	2	4,1
D3	2	4,1
S1	42	85,7
S2	3	6,1
S3	0	0,0
Total	49	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 2 responden atau 4,1% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 2 responden atau 4,1% responden berpendidikan terakhir D3, 42 responden atau 85,7% responden berpendidikan terakhir S1, 3 responden atau 6,1% responden berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada responden atau 0,0% responden berpendidikan terakhir S3. Sehingga sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1.

d. Karakteristik Masa Kerja Responden

Karakteristik dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
< 1 Tahun	2	4,1
1 - 2 Tahun	4	8,2
3 - 4 Tahun	7	14,3
5 - 6 Tahun	8	16,3
7 - 8 Tahun	12	24,5
> 8 Tahun	16	32,7
Total	49	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 44 responden atau 89,8% responden yang baru satu kali berkunjung, 20 responden atau 40,8% responden telah dua kali berkunjung, 11 responden atau 22,4% responden telah tiga kali berkunjung, 10 responden atau 20,4% responden telah empat kali berkunjung, dan sisanya 6 responden atau 12,1% responden telah berkunjung lebih dari empat kali. Sehingga sebagian besar responden baru satu kali berkunjung.

e. Karakteristik Status Perkawinan

Karakteristik dari status perkawinan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Lajang/Gadis	14	28,6
Menikah	32	65,3
Janda/Duda	3	6,1
Total	49	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 14 responden atau 28,6% responden yang bersatus masih lajang/gadis, 32 responden atau 65,3% responden yang berstatus telah

menikah, dan sisanya 3 responden atau 6,1% responden yang telah berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden berstatus telah menikah.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, dimana setiap indikator memiliki beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Terdapat total 30 pertanyaan yang digunakan pada kuesioner. Setiap pertanyaan yang diberikan memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Diberikan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Responden memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan di atas untuk masing-masing pertanyaan. Sedangkan kategori untuk rata-rata dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,79	Tidak Baik
1,80-2,59	Kurang Baik
2,60-3,39	Cukup Baik
3,40-4,19	Baik
4,20-5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan yang diolah menggunakan aplikasi SPSS:

a. Kepemimpinan (X₁)

1) Pertanyaan X_{1.1}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.1} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.1}

Pertanyaan X_{1.1}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan memberikan pengawasan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0
	Ragu-Ragu (R)	6	12,2
	Setuju (S)	19	38,8
	Sangat Setuju (SS)	22	44,9
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan untuk Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik		
Rata-Rata	4,2245		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.1} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 1 responden atau 2,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.1}, 1 responden atau 2,0% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 12,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.1} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.1} sebesar 4,2245 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

2) Pertanyaan X_{1.2}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.2} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.2}

Pertanyaan X_{1.2}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu memberikan motivasi kerjasama dalam bekerja dan menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1
	Ragu-Ragu (R)	10	20,4
	Setuju (S)	17	34,7
	Sangat Setuju (SS)	19	38,8
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan untuk Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik		
Rata-Rata	4,0612		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.2} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.2}, 3 responden atau 6,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 20,4% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 17 responden atau 34,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.2} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.2} sebesar 4,0612 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

3) Pertanyaan X_{1.3}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.3} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.3}

Pertanyaan X_{1.3}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	20	40,8
	Sangat Setuju (SS)	20	40,8
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan yang Efektivitas		
Rata-Rata	4,1837		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.3} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.3}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 20 responden atau 40,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 20 responden atau 40,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.3} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang

dimiliki pertanyaan X_{1.3} sebesar 4,1837 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

4) Pertanyaan X_{1.4}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.4} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.4}

Pertanyaan X_{1.4}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu hadir ke kantor tepat waktu dan tidak terlambat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	19	38,8
	Sangat Setuju (SS)	20	40,8
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan yang Efektivitas		
Rata-Rata	4,1429		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.4} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.4}, 3 responden atau 6,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 20 responden atau 40,8% responden memberikan jawaban setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.4} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.4} sebesar 4,1429 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

5) Pertanyaan X_{1.5}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.5} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.5}

Pertanyaan X_{1.5}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu mengambil keputusan secara musyawarah	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	8	16,3
	Setuju (S)	16	32,7
	Sangat Setuju (SS)	23	46,9
	Total	49	100,0
Indikator	Kepemimpinan yang Partisipatif		
Rata-Rata	4,2245		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X_{1.5} dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.5}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 16,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 16 responden atau 32,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 23 responden atau 46,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.5} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.5} sebesar 4,2245 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

6) Pertanyaan X_{1.6}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.6} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.6}

Pertanyaan X_{1.6}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu menyelesaikan masalah dengan cepat	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0
	Ragu-Ragu (R)	5	10,2
	Setuju (S)	22	44,9
	Sangat Setuju (SS)	20	40,8
	Total	49	100,0
Indikator	Kepemimpinan yang Partisipatif		
Rata-Rata	4,2041		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.6} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 1 responden atau 2,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.6}, 1 responden atau 2,0% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 10,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 20 responden atau 40,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{1.6} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.6} sebesar 4,2041 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

7) Pertanyaan X_{1.7}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.7} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.7}

Pertanyaan X_{1.7}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	15	30,6
	Sangat Setuju (SS)	25	51,0
	Total	49	100,0
Indikator	Kepemimpinan yang Partisipatif		
Rata-Rata	4,2857		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.7} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.7}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 15 responden atau 30,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 51,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.7} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.7} sebesar 4,2857 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

8) Pertanyaan X_{1.8}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.8} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.8}

Pertanyaan X_{1.8}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu menunjukkan komitmen dalam bersikap bahwa kepentingan tugas dan kewajiban dikantor merupakan prioritas utama	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	4	8,2
	Setuju (S)	17	34,7
	Sangat Setuju (SS)	26	53,1
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Waktu		
Rata-Rata	4,3673		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.8} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.8}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 4 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 17 responden atau 34,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 53,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.8} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.8} sebesar 4,3673 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

9) Pertanyaan X_{1.9}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.9} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.9}

Pertanyaan X_{1.9}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	13	26,5
	Setuju (S)	18	36,7
	Sangat Setuju (SS)	16	32,7
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Waktu		
Rata-Rata	3,9796		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{1.9} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.9}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 13 responden atau 26,5% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 18 responden atau 36,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 16 responden atau 32,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{1.9} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.9} sebesar 3,9796 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

10) Pertanyaan X_{1.10}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.10} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.10}

Pertanyaan X_{1.10}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan memiliki kemampuan dalam menentukan pekerjaan mana yang harus ditangani sendiri dan pekerjaan mana yang harus diselesaikan secara kelompok	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	4	8,2
	Setuju (S)	13	26,5
	Sangat Setuju (SS)	30	61,2
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas atau Wewenang		
Rata-Rata	4,4490		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X_{1.10} dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.10}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 4 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 13 responden atau 26,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 30 responden atau 61,2% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.10} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.10} sebesar 4,4490 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

11) Pertanyaan X_{1.11}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.11} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{1.11}

Pertanyaan X _{1.11}	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	4	8,2
	Ragu-Ragu (R)	6	12,2
	Setuju (S)	22	44,9
	Sangat Setuju (SS)	17	34,7
	Total	49	100,0
Indikator	Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas atau Wewenang		
Rata-Rata	4,0612		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X_{1.11} dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,20% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{1.11}, 4 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 12,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 17 responden atau 34,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{1.11} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{1.11} sebesar 4,0612 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

b. Motivasi Kerja (X₂)

1) Pertanyaan X_{2.1}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.1} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.1}

Pertanyaan X _{2.1}	Jawaban	Frek.	(%)
Pegawai bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	4	8,2
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	19	38,8
	Sangat Setuju (SS)	19	38,8
	Total	49	100,0
Indikator	Motif		
Rata-Rata	4,0816		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.1} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.1}, 4 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan X_{2.1} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.1} sebesar 4,0816 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

2) Pertanyaan X_{2.2}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.2} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.2}

Pertanyaan X_{2.2}	Jawaban	Frek.	(%)
Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial pegawai akan meningkat di mata masyarakat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1
	Ragu-Ragu (R)	4	8,2
	Setuju (S)	22	44,9
	Sangat Setuju (SS)	20	40,8
	Total	49	100,0
Indikator	Motif		
Rata-Rata	4,2041		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.2} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.2}, 3 responden atau 6,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 4 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 20 responden atau 40,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{2.2} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.2} sebesar 4,2041 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

3) Pertanyaan X_{2.3}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.3} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.3}

Pertanyaan X_{2.3}	Jawaban	Frek.	(%)
Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	6	12,2
	Setuju (S)	16	32,7
	Sangat Setuju (SS)	24	49,0
	Total	49	100,0
Indikator	Motif		
Rata-Rata	4,2245		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.3} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 1 responden atau 2,0% responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.3}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 12,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 16 responden atau 32,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 49,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{2.3} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.3} sebesar 4,2245 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

4) Pertanyaan X_{2.4}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.4} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.4}

Pertanyaan X_{2.4}	Jawaban	Frek.	(%)
Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	14	28,6
	Sangat Setuju (SS)	26	53,1
	Total	49	100,0
Indikator	Harapan		
Rata-Rata	4,3061		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.4} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.4}, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 14 responden atau 28,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 53,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{2.4} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.4} sebesar 4,3061 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

5) Pertanyaan X_{2.5}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.5} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.5}

Pertanyaan X_{2.5}	Jawaban	Frek.	(%)
Dengan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir pegawai akan terus meningkat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0
	Ragu-Ragu (R)	8	16,3
	Setuju (S)	15	30,6
	Sangat Setuju (SS)	25	51,0
	Total	49	100,0
Indikator	Harapan		
Rata-Rata	4,3061		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.5} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,00% responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.5}, 1 responden atau 2,0% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 16,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 15 responden atau 30,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 51,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{2.5} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.5} sebesar 4,3061 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

6) Pertanyaan X₆

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.6} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.6}

Pertanyaan X_{2.6}	Jawaban	Frek.	(%)
Pegawai berharap mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0
	Tidak Setuju (TS)	5	10,2
	Ragu-Ragu (R)	8	16,3
	Setuju (S)	21	42,9
	Sangat Setuju (SS)	14	28,6
	Total	49	100,0
Indikator	Harapan		
Rata-Rata	3,8571		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.6} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 1 responden atau 2,0% responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.6}, 5 responden atau 10,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 16,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 21 responden atau 42,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 14 responden atau 28,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{2.6} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.6} sebesar 3,8571 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

7) Pertanyaan X_{2.7}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.7} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.7}

Pertanyaan X_{2.7}	Jawaban	Frek.	(%)
Perusahaan akan memberikan insentif yang lebih tinggi kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1
	Ragu-Ragu (R)	11	22,4
	Setuju (S)	22	44,9
	Sangat Setuju (SS)	13	26,5
	Total	49	100,0
Indikator	Insentif		
Rata-Rata	3,9184		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.7} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.7}, 3 responden atau 6,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 11 responden atau 22,4% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 13 responden atau 26,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{2.7} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.7} sebesar 3,9184 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

8) Pertanyaan X_{2.8}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2.8} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2.8}

Pertanyaan X_{2.8}	Jawaban	Frek.	(%)
Insentif yang diberikan kepada pegawai yang lembur atau dinas ke luar kota cukup besar sehingga jarang ada pegawai yang menolak untuk lembur atau dinas ke luar kota	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	4	8,2
	Ragu-Ragu (R)	9	18,4
	Setuju (S)	14	28,6
	Sangat Setuju (SS)	22	44,9
	Total	49	100,0
Indikator	Insentif		
Rata-Rata	4,1020		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2.8} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2.8}, 4 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 18,4% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 14 responden atau 28,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{2.8} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2.8} sebesar 4,1020 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

9) Pertanyaan X_{2,9}

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{2,9} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{2,9}

Pertanyaan X_{2,9}	Jawaban	Frek.	(%)
Adanya peningkatan karir bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0
	Tidak Setuju (TS)	5	10,2
	Ragu-Ragu (R)	9	18,4
	Setuju (S)	13	26,5
	Sangat Setuju (SS)	21	42,9
	Total	49	100,0
Indikator	Insentif		
Rata-Rata	3,9796		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan X_{2,9} menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 1 responden atau 2,0% responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{2,9}, 5 responden atau 10,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 18,4% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 13 responden atau 26,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 21 responden atau 42,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{2,9} yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan X_{2,9} sebesar 3,9796 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

c. Semangat Kerja (Y)

1) Pertanyaan Y₁

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁

Pertanyaan Y ₁	Jawaban	Frek.	(%)
Kadang-kadang saya jengkel atau jenuh dengan pekerjaan saya disini	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	22	44,9
	Sangat Setuju (SS)	17	34,7
	Total	49	100,0
Indikator	Kondisi Pekerjaan		
Rata-Rata	4,0612		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₁ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 1 responden atau 2,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₁, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 17 responden atau 34,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₁ sebesar 4,0612 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

2) Pertanyaan Y₂

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₂

Pertanyaan Y₂	Jawaban	Frek.	(%)
Setiap kali menghadapi pekerjaan disini, saya merasa tertekan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	5	10,2
	Setuju (S)	10	20,4
	Sangat Setuju (SS)	32	65,3
	Total	49	100,0
Indikator	Kondisi Pekerjaan		
Rata-Rata	4,4694		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₂ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₂, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 10,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 10 responden atau 20,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 32 responden atau 65,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₂ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₂ sebesar 4,4694 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

3) Pertanyaan Y₃

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₃

Pertanyaan Y₃	Jawaban	Frek.	(%)
saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja baik didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	5	10,2
	Setuju (S)	18	36,7
	Sangat Setuju (SS)	24	49,0
	Total	49	100,0
Indikator	Rekan Kerja		
Rata-Rata	4,3061		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₃ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₃, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 10,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 18 responden atau 36,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 49,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₃ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₃ sebesar 4,3061 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

4) Pertanyaan Y₄

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₄

Pertanyaan Y₄	Jawaban	Frek.	(%)
Saya selalu menjalin kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	15	30,6
	Sangat Setuju (SS)	24	49,0
	Total	49	100,0
Indikator	Rekan Kerja		
Rata-Rata	4,2245		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₄ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₄, 3 responden atau 6,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 15 responden atau 30,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 49,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₄ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₄ sebesar 4,2245 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

5) Pertanyaan Y₅

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₅

Pertanyaan Y₅	Jawaban	Frek.	(%)
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0
	Ragu-Ragu (R)	8	16,3
	Setuju (S)	14	28,6
	Sangat Setuju (SS)	26	53,1
	Total	49	100,0
Indikator	Kompensasi		
Rata-Rata	4,3265		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₅ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₅, 1 responden atau 2,0% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 16,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 14 responden atau 28,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 53,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₅ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₅ sebesar 4,3265 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

6) Pertanyaan Y₆

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₆

Pertanyaan Y₆	Jawaban	Frek.	(%)
Saya selalu mendapatkan Tunjangan Hari Raya yang cukup besar	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	6	12,2
	Setuju (S)	17	34,7
	Sangat Setuju (SS)	24	49,0
	Total	49	100,0
Indikator	Kompensasi		
Rata-Rata	4,2857		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₆ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₆, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 12,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 17 responden atau 34,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 49,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₆ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₆ sebesar 4,2857 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

7) Pertanyaan Y₇

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₇

Pertanyaan Y₇	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan bersikap adil dan bijaksana	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	0	0,0
	Ragu-Ragu (R)	6	12,2
	Setuju (S)	19	38,8
	Sangat Setuju (SS)	24	49,0
	Total	49	100,0
Indikator	Kepemimpinan		
Rata-Rata	4,3673		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₇ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₇, 0 responden atau 0,0% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 12,2% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 49,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₇ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₇ sebesar 4,3673 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

8) Pertanyaan Y₈

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₈

Pertanyaan Y₈	Jawaban	Frek.	(%)
Pimpinan ramah dan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	6,1
	Ragu-Ragu (R)	8	16,3
	Setuju (S)	16	32,7
	Sangat Setuju (SS)	22	44,9
	Total	49	100,0
Indikator	Kepemimpinan		
Rata-Rata	4,1633		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₈ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₈, 3 responden atau 6,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 16,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 16 responden atau 32,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 44,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₈ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₈ sebesar 4,1633 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

9) Pertanyaan Y₉

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₉ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₉

Pertanyaan Y₉	Jawaban	Frek.	(%)
Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/Ibu meningkat	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	2,0
	Ragu-Ragu (R)	7	14,3
	Setuju (S)	16	32,7
	Sangat Setuju (SS)	25	51,0
	Total	49	100,0
Indikator	Lingkungan Kerja		
Rata-Rata	4,3265		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₉ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₉, 1 responden atau 2,0% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 14,3% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 16 responden atau 32,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 51,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS).

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₉ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₉ sebesar 4,3265 sehingga pertanyaan ini berkategori sangat baik.

10) Pertanyaan Y₁₀

Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁₀ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁₀

Pertanyaan Y₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Saya memiliki hubungan yang akrab dengan pegawai yang lain sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	4,1
	Ragu-Ragu (R)	9	18,4
	Setuju (S)	19	38,8
	Sangat Setuju (SS)	19	38,8
	Total	49	100,0
Indikator	Lingkungan Kerja		
Rata-Rata	4,1224		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 untuk pertanyaan Y₁₀ menunjukkan bahwa dari total 49 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₁₀, 2 responden atau 4,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 18,4% responden memberikan jawaban ragu-ragu (R), 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 19 responden atau 38,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁₀ yang diberikan oleh peneliti. Rata-Rata jawaban yang dimiliki pertanyaan Y₁₀ sebesar 4,1224 sehingga pertanyaan ini berkategori baik.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur., Rusiadi (2016:106-107).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Sujarweni, 2016:239)

Dengan jumlah responden sebanyak 49 responden, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df (degree of freedom) = n-k*, dimana *n* adalah banyak sampel dan *k* adalah jumlah variabel, sehingga $df = 49-3 = 46$. Maka dengan $df = 46$ akan didapat $r_{tabel} = 0,2845$ (dengan melihat daftar tabel *r*). Butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tetapi, Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Sebagian besar peneliti mengungkapkan bahwa jika $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka bandingkan r_{hitung} dengan r_{kritis} , dimana r_{kritis} bernilai 0,3. Diketahui bahwa $r_{tabel} < r_{kritis}$, karena $0,2845 < 0,3$ maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} , sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0 yang ada pada lampiran. Hasil validitas atau kelayakan pada setiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel
Kepemimpinan (X_1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0,554	0,3	Valid
2	$X_{1.2}$	0,759	0,3	Valid
3	$X_{1.3}$	0,548	0,3	Valid
4	$X_{1.4}$	0,718	0,3	Valid
5	$X_{1.5}$	0,522	0,3	Valid
6	$X_{1.6}$	0,318	0,3	Valid
7	$X_{1.7}$	0,416	0,3	Valid
8	$X_{1.8}$	0,657	0,3	Valid
9	$X_{1.9}$	0,405	0,3	Valid
10	$X_{1.10}$	0,543	0,3	Valid
11	$X_{1.11}$	0,552	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kepemimpinan (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Kepemimpinan terbukti valid.

Tabel 4.39. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi
Kerja (X_2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,674	0,3	Valid
2	$X_{2.2}$	0,442	0,3	Valid
3	$X_{2.3}$	0,796	0,3	Valid
4	$X_{2.4}$	0,543	0,3	Valid
5	$X_{2.5}$	0,725	0,3	Valid
6	$X_{2.6}$	0,615	0,3	Valid
7	$X_{2.7}$	0,446	0,3	Valid
8	$X_{2.8}$	0,640	0,3	Valid
9	$X_{2.9}$	0,399	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Motivasi Kerja terbukti valid.

Tabel 4.40. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Semangat Kerja (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,530	0,3	Valid
2	Y_2	0,515	0,3	Valid
3	Y_3	0,496	0,3	Valid
4	Y_4	0,522	0,3	Valid
5	Y_5	0,581	0,3	Valid
6	Y_6	0,447	0,3	Valid
7	Y_7	0,462	0,3	Valid
8	Y_8	0,397	0,3	Valid
9	Y_9	0,681	0,3	Valid
10	Y_{10}	0,792	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Semangat Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Semangat Kerja terbukti valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur,

diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Manullang dan Pakpahan (2014:100)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* , jika nilainya lebih besar dari 0,7 maka item pertanyaan telah reliabel, Sujarweni (2016: 239).

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,855	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0(2019)

Pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0(2019)

Pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Semangat Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,843	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 24.0(2019)

Pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal.

5. Uji Asumsi Klasik

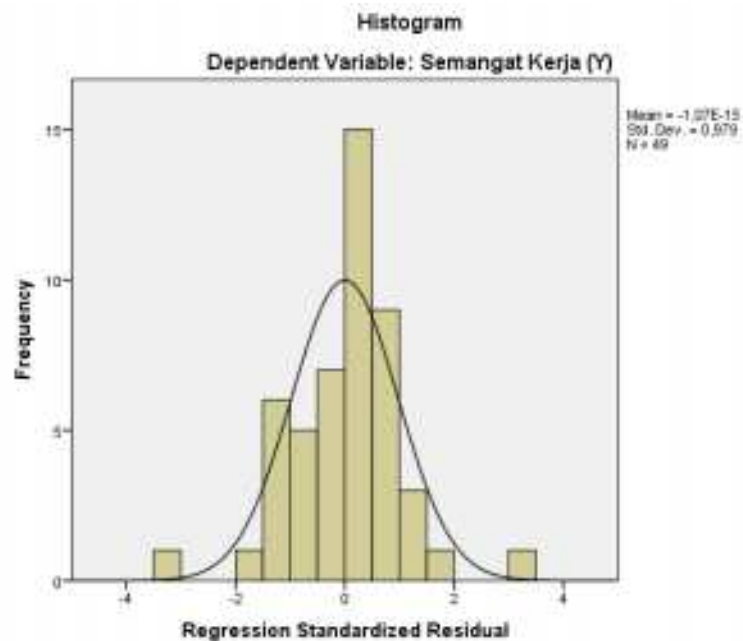
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Hasil uji normalitas data dengan analisis grafik menggunakan uji histogram dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

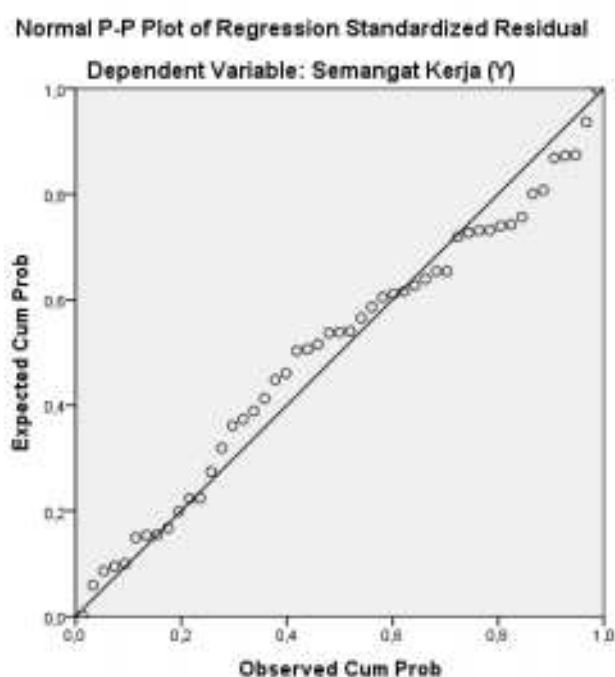


Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Histogram menunjukkan bahwa batang data pada grafik berbentuk seperti lonceng yang cenderung cembung ditengah, serta tidak miring ke kiri maupun miring ke kanan, sehingga mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Normalitas dengan analisis grafik juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Pada gambar P-P Plot menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 49 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Semangat Kerja (Y), data menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan dan juga meyakinkan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka uji normalitas dapat dilanjutkan dengan pengujian analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.44. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		49
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,56421164
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,096
	<i>Positive</i>	0,096
	<i>Negative</i>	-0,095
<i>Test Statistic</i>		0,096
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan analisis grafik dan analisis statistik menunjukkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi secara normal dan layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas, Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231).

Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(<i>Constant</i>)		
	Kepemimpinan (X ₁)	0,246	4,068
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,246	4,068
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,246 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,068 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,246 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,068 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

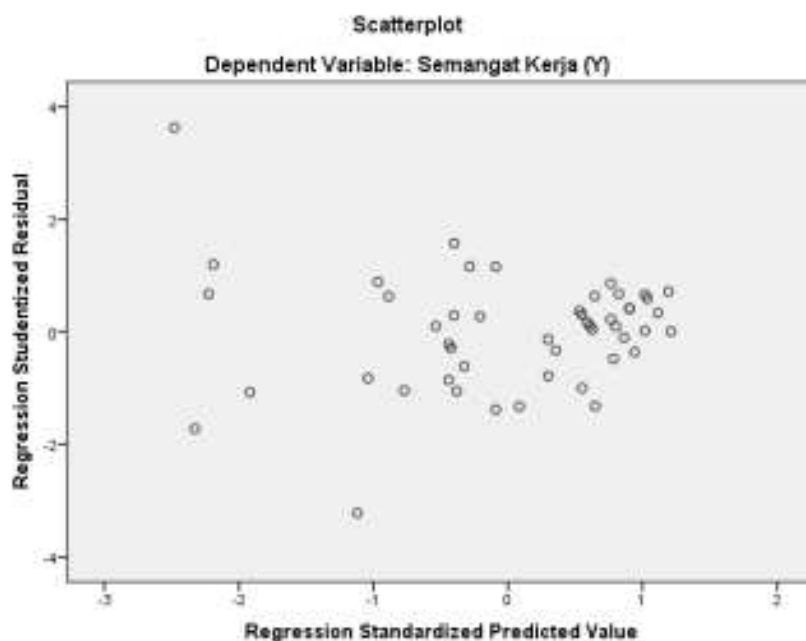
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi bersifat homokedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni:2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Gambar Scatterplot hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar *scatterplot* juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol yang menyebar di atas dan dibawah titik nol. Sehingga berdasarkan gambar *scatterplot* dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung

besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.46. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	<i>(Constant)</i>	5,094	1,761	
	Kepemimpinan (X_1)	0,408	0,076	0,456
	Motivasi Kerja (X_2)	0,507	0,081	0,535
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 5,094 + 0,408X_1 + 0,507X_2 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik pada Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), maka Semangat Kerja (Y) telah ada dan memiliki nilai sebesar 5,094.

- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,408 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,507 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif.

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Semangat Kerja adalah variabel Motivasi Kerja (X_2) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,507, lalu diikuti oleh variabel Kepemimpinan (X_1) yang hanya memiliki nilai regresi sebesar 0,408.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Rusiadi (2016:214)

- 1) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- 2) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana: Rusiadi (2016:214)

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Di mana: Rusiadi (2016:214)

- 1) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y).
- 2) H_0 artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.47. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1311,658	2	655,829	256,872	0,000^b
	Residual	117,444	46	2,553		
	Total	1429,102	48			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk melakukan pengambilan keputusan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka nilai F_{tabel} terlebih dahulu harus diketahui. F_{tabel} dapat

dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(sig;df1;df2), dimana nilai sig = 0,05.

Dari hasil tabel uji tabel F di atas. Di ketahui bahwa nilai df1 sebesar 2 dan df2 sebesar 46. Maka untuk mencari F_{tabel} dapat digunakan Ms. Excel dengan rumus =FINV(0,05;2;46) sehingga didapatkan F_{tabel} sebesar 3,199.

Pada Hasil uji F dengan aplikasi SPSS diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 256,872. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang hanya sebesar 3,199. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Sehingga berdasarkan nilai signifikan dan F_{hitung} dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu pada Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

b. Uji t (Parsial)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja) secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Rusiadi (2016:215)

1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka terima H_a dan tolak H_o .

2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka terima H_o dan tolak H_a .

Pedoman lain yang dapat dilakukan yaitu:

1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan tolak H_a .

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan tolak H_o .

Di mana: Rusiadi (2016:215)

- 1) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) H_o artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t_{tabel} dari model regresi yang digunakan harus terlebih dahulu dicari, dimana untuk mendapatkan nilai t_{tabel} harus diketahui nilai df yang dapat dicari dengan mengurangi jumlah sampel dengan jumlah variabel yaitu $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Sehingga $49-3 = 46$. Cari nilai t_{tabel} dengan bantuan aplikasi MS. Excel dengan rumus $=tinv(sig;df)$ sehingga ketikkan $=tinv(0,05;46)$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} dari model regresi penelitian ini sebesar 2,013.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.48. Hasil Uji t

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,893	0,006
	Kepemimpinan (X ₁)	5,350	0,000
	Motivasi Kerja (X ₂)	6,275	0,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Berikut merupakan pembahasan dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t.

1) Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 5,350, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,350 lebih besar dari 2,013. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y).

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 6,275, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 6,275 lebih besar dari 2,013. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih besar dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji

determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.49. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,958^a	0,918	0,914	1,59785
a. <i>Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_1)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 24.0(2019)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa angka *adjusted R Square* 0,914 yang dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 91,4% terhadap Semangat Kerja pegawai, dengan kata lain 91,4% Semangat Kerja pegawai di Dinas Koperasi Stabat dapat dijelaskan dengan Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 8,6% Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya Insentif, Gaji, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan lain sebagainya yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,958. Nilai R sebesar 0,958 menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja di

Dinas Koperasi Stabat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada *range* nilai 0,8-0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas pada sub bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Stabat”

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,408. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja. Hal ini akan mengakibatkan jika Kepemimpinan meningkat dan dianggap baik oleh pegawai, maka Semangat Kerja akan meningkat, sebaliknya jika Kepemimpinan menurun dan dianggap buruk oleh pegawai maka Semangat Kerja juga akan menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 5,350, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini juga jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak Ho (terima Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang

signifikan dari Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Dinas Koperasi Stabat . Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tohardi (2012:431), dimana dia mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah sikap dari pimpinan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kepada pegawai yang dibawah kendalinya sangat menentukan semangat kerja pegawai tersebut. Kepemimpinan yang buruk membuat menurunnya rasa semangat pegawai dalam bekerja. Sebaliknya kepemimpinan yang dianggap baik oleh pegawai akan mendorong rasa semangat kerja mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Priatna, dan Ferdiansyah (2015), dan Agus Putra, dan Made Putra (2015). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. Dimana meningkatnya kualitas kepemimpinan akan mendorong rasa semangat kerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu kemampuan kepemimpinan dalam mendegalisasikan tugas, waktu, dan wewenang serta kemampuan dalam

menjalin hubungan baik dengan bawahan masing tergolong rendah, sehingga bagaimana pengaruh dari kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.

2. Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Stabat”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja. Hal ini akan mengakibatkan jika Motivasi Kerja meningkat, maka Semangat Kerja akan meningkat, sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka Semangat Kerja juga akan menurun

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 6,275, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,013 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_a (terima H_o), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan dari Motivasi Kerja (X₂) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Dinas Koperasi Stabat. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Alma (2013:68-69), dimana disebutkan bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi semangat kerja pegawai adanya faktor motivator yang memberikan motivasi kepada pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi mendorong rasa semangat kerja yang tinggi pula pada diri pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utamajaya, dan Sriathi (2015) dan Andry Charistio (2016). Dimana hasil penelitian yang mereka simpulkan menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat kerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi mendorong rasa semangat kerja yang tinggi pula pada diri pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu banyaknya pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja untuk menjadi lebih baik karena tidak adanya harapan atau dorongan yang dapat dikejar, sehingga bagaimana pengaruh dari motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat.

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Stabat”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat, baik pada variabel

bebas Kepemimpinan (X_1), maupun pada variabel bebas Motivasi Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y). Oleh karena itu, secara simultan Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Semangat Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 256,872 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 3,199. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini juga jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara simultan Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) di Resto Kinley Thai Sun Plaza Medan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2013) dan Putri (2018). Hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, adanya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama memberikan peranan yang besar dalam meningkatkan rasa semangat kerja pada diri pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja

secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu banyaknya pegawai yang tidak serius dalam bekerja yang ditunjukkan dengan sikap tidak disiplin, ketidakpedulian, dan bermalas-malasa, sehingga bagaimana pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi Stabat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Koperasi Stabat dengan nilai regresi sebesar 0,408 dan signifikan sebesar 0,000. Di mana t_{hitung} yang dimiliki sebesar 5,350 dan t_{tabel} sebesar 2,013.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Koperasi Stabat dengan nilai regresi sebesar 0,507 dan signifikan sebesar 0,000. Di mana t_{hitung} yang dimiliki sebesar 6,275 dan t_{tabel} sebesar 2,013.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dan motivasi kerja semangat kerja pegawai Dinas Koperasi Stabat dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Di mana F_{hitung} yang dimiliki sebesar 256,872 dan F_{tabel} sebesar 3,199.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan semangat kerja pegawai, maka disarankan bagi pihan Dinas Koperasi Stabat untuk memberikan bebagai pelatihan

kepemimpinan kepada atasan yang ada di Dinas Koperasi Stabat agar kemampuan kepemimpinan dari setiap atasan dalam menjadi lebih baik dan mendorong semangat kerja pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh itu, dalam upaya peningkatan semangat kerja pegawai, maka disarankan bagi pihak Dinas Koperasi Stabat untuk meningkatkan berbagai faktor motivator yang mendorong motivasi kerja pegawai, seperti peningkatan insentif, pengembangan karir, penghargaan, dan lain sebagainya. Sehingga dengan adanya faktor motivator untuk mendorong motivasi karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan rasa semangat kerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga dalam upaya mempercepat peningkatan semangat kerja karyawan, disarankan bagi Dinas Koperasi Stabat untuk lebih mengutamakan peningkatan pemberian faktor motivator kepada pegawai sehingga motivasi kerja mereka meningkat sehingga memberikan dampak yang lebih besar terhadap semangat kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goal, P. (2010) *Teori Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gujarati, D.N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5*. Jakarta: Salembat Empat
- Handoyo, M. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hamzah, B. U. (2009). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., M. Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat.
- Namawi, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Purwanto. (2013). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

Rivai, V., dan D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P dan T. A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.

Rusiadi., N. Subianto., dan R. Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.

Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum

Siagian, S. P. (2013). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudarmato. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.

Sutrisno, S. (2016). *Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Suwatno., dan D. J. Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

JURNAL

- Charistio, A. (2016). *Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak*. Bisma, Vol 1, No. 3, Juli 2016
- Priatna, A., dan F. Ferdiansyah. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pns Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor*. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 6-11
- Marpaung, R. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak*. Jurnal Ekonomi Volume 21, Nomor 2 Juni 2013
- Utamajaya, I.D.G.A.P., dan A.A.A Sriathi. (2015). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524 ISSN: 2302-8912
- Putra, A.A.D., dan M. S. Putra. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. United Indobali Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524 ISSN: 2302-8912

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Novira Annisa Lubis
Nama Panggilan : Novi
Tempat, Tgl Lahir : Stabat, 5 November 1997
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Kenanga Kel. Sidomulyo Link. 1 Kec. Stabat
Hobi :
Nama Ayah :
Nama Ibu :
Jumlah Saudara :

RIWAYAT PENDIDIKAN

Sekolah Dasar :
SDN (2001-2008)
Sekolah Menengah Pertama :
SMP (2008-2011)
Sekolah Menengah Atas :
SMA (2011-2014)
Perguruan Tinggi :
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (2015-2019)

LAMPIRAN

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Koperasi Stabat

Di Tempat

Dengan Hormat.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Universitas Panca Budi, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, maka saya :

Nama : Novira Annisa Lubis

NPM : 1515310545

Bermaksud melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Dinas Koperasi Stabat Jalan Kartini No. 7, Kwala Binjai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

Berdasarkan hal itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembaran kuesioner terlampir, guna melengkapi penelitian yang saya lakukan.

Dengan kerendahan hati, mohon Bapak/Ibu dapat mengisi seluruh pertanyaan. Akhirnya, atas segala bantuan, perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Novira Annisa Lubis

LAMPIRAN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya,
3. Jawaban dengan cek tanda (✓)
4. Penggunaan jawaban Bapak/ibu disini hanya untuk penelitian semata dan tidak untuk dipublikasikan.
5. Terimakasih atas kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan.

IDENTITAS RESPONDEN

1) Jenis Kelamin Responden

- Pria
- Wanita

2) Usia Responden

- < 21 Tahun
- 21 Tahun – 25 Tahun
- 26 Tahun – 30 Tahun
- 31 Tahun – 35 Tahun
- 36 Tahun – 40 Tahun
- 41 Tahun – 45 Tahun
- > 45 Tahun

3) Pendidikan Terakhir Responden

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

LAMPIRAN

4) Masa Bekerja

- < 1 Tahun
- 1 Tahun – 2 Tahun
- 3 Tahun – 4 Tahun
- 5 Tahun – 7 Tahun
- 7 Tahun – 8 Tahun
- > 8 Tahun

5) Status Pernikahan

- Lajang/Gadis
- Menikah
- Duda/Janda

Pilihlah salah satu dari 5 jawaban yang telah disediakan, adapun bobot dari setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai (5)
S	: Setuju	: Nilai (4)
R	: Ragu-Ragu	: Nilai (3)
TS	: Tidak Setuju	: Nilai (2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai (1)

PERTANYAAN VARIABEL X₁

(Kepemimpinan)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kemampuan untuk Membina Kerjasama dan Hubungan yang Baik						
1	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan					
2	Pimpinan selalu memberikan motivasi kerjasama dalam bekerja dan menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja					
Kemampuan yang Efektivitas						
3	Pimpinan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Pimpinan selalu hadir ke kantor tepat waktu dan tidak terlambat					

LAMPIRAN

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kepemimpinan yang Partisipatif						
5	Pimpinan selalu mengambil keputusan secara musyawarah					
6	Pimpinan selalu menyelesaikan masalah dengan cepat					
7	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan					
Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas dan Waktu						
8	Pimpinan selalu menunjukkan komitmen dalam bersikap bahwa kepentingan tugas dan kewajiban dikantor merupakan prioritas utama					
9	Pimpinan selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target.					
Kemampuan dalam Mendelegasikan Tugas atau Wewenang						
10	Pimpinan memiliki kemampuan dalam menentukan pekerjaan mana yang harus ditangani sendiri dan pekerjaan mana yang harus diselesaikan secara kelompok.					
11	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan					

PERTANYAAN VARIABEL X₂

(Motivasi Kerja)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Motif						
1	Pegawai bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan					
2	Dengan bekerja di perusahaan ini, status sosial pegawai akan meningkat di mata masyarakat					
3	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini					

LAMPIRAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Harapan						
4	Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini					
5	Dengan bekerja dengan baik di perusahaan ini, karir pegawai akan terus meningkat					
6	Pegawai berharap mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini					
Insentif						
7	Perusahaan akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik					
8	Insentif yang diberikan kepada pegawai yang lembur atau dinas ke luar kota cukup besar sehingga jarang ada pegawai yang menolak untuk lembur atau dinas ke luar kota					
9	Adanya peningkatan karir bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik					

PERTANYAAN VARIABEL Y

(Semangat Kerja)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1	Kadang-kadang saya jengkel atau jenuh dengan pekerjaan saya disini					
2	Setiap kali menghadapi pekerjaan disini, saya merasa tertekan					
Rekan Kerja						
3	saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja baik didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan					
4	Saya selalu menjalin kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja					
Kompensasi						

LAMPIRAN

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
5	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
6	Saya selalu mendapatkan Tunjangan Hari Raya yang cukup besar					
Kepemimpinan						
7	Pimpinan bersikap adil dan bijaksana					
8	Pimpinan ramah dan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai					
Lingkungan Kerja						
9	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/Ibu meningkat.					
10	Saya memiliki hubungan yang akrab dengan pegawai yang lain sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja					

TERIMA KASIH

LAMPIRAN

Lampiran 3 : Data Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status	KEPEMIMPINAN (X1)											TOTAL X1	MOTIVASI KERJA (X2)									TOTAL X2	SEMANGAT KERJA (Y)										TOTAL Y
						X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	2	5	3	6	2	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	50	5	5	5	4	5	5	5	4	2	40	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	46
2	1	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	53	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
3	2	4	3	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	52	5	5	5	4	4	4	4	5	2	38	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
4	1	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54	3	4	5	5	5	4	4	5	5	40	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	2	5	3	5	2	3	2	3	2	2	5	3	2	4	4	3	33	2	2	2	2	3	4	2	2	3	22	4	4	5	2	3	5	5	2	3	2	35
6	2	6	3	6	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
7	1	3	3	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	53	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
8	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	40	4	5	4	4	4	2	4	4	1	32	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39
9	2	3	3	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	50	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
10	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	52	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
11	2	3	3	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
12	1	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
13	2	2	3	4	1	5	3	2	3	3	5	5	5	4	5	3	43	4	5	3	3	4	2	3	2	2	28	4	5	3	3	4	2	3	2	3	3	32
14	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	5	43	3	2	5	4	4	5	4	4	4	35	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	39
15	1	1	1	1	1	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	42	4	4	4	5	3	4	3	5	4	36	4	4	4	5	3	4	3	5	5	3	40
16	2	3	3	3	2	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	49	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
17	1	4	3	5	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	41	4	5	4	5	3	4	3	5	4	37	4	5	4	5	3	4	3	5	5	3	41

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status	KEPEMIMPINAN (X1)											TOTAL X1	MOTIVASI KERJA (X2)									TOTAL X2	SEMANGAT KERJA (Y)										TOTAL Y
						X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
36	2	3	3	5	1	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	44	3	4	3	3	3	2	3	2	5	28	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	36
37	1	2	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	34	2	4	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	2	2	3	5	5	3	3	3	31
38	1	2	3	3	1	5	3	2	2	5	1	5	3	3	2	2	33	2	2	3	4	4	2	3	3	2	25	3	4	4	2	4	2	3	4	4	3	33
39	2	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	53	5	4	5	3	5	5	4	4	5	40	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
40	2	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2	5	5	35	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
41	1	6	4	6	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	46	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	43
42	2	4	3	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
43	1	4	3	6	2	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	48	4	3	5	5	5	4	5	5	5	41	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
44	1	5	3	6	2	3	5	5	5	5	3	5	5	2	5	4	47	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
45	1	3	3	5	1	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	5	43	5	5	3	5	3	3	4	3	4	35	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	40
46	2	3	3	5	1	3	2	3	2	2	3	5	5	3	3	4	35	2	3	2	4	2	2	3	2	3	23	3	3	3	5	2	3	5	4	2	2	32
47	1	2	3	4	1	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	47	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47
48	2	2	3	4	1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	51	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
49	2	3	3	6	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	51	5	5	5	5	5	4	5	4	3	41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48

LAMPIRAN

Lampiran 4 : Frekuensi Data

Frequency Table

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	22	44,9	44,9	44,9
	Wanita	27	55,1	55,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 20 Tahun	2	4,1	4,1	4,1
	21-25 Tahun	10	20,4	20,4	24,5
	26-30 Tahun	13	26,5	26,5	51,0
	31-35 Tahun	12	24,5	24,5	75,5
	36-40 Tahun	7	14,3	14,3	89,8
	41-45 Tahun	3	6,1	6,1	95,9
	> 45 Tahun	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	4,1	4,1	4,1
	D3	2	4,1	4,1	8,2
	S1	42	85,7	85,7	93,9
	S2	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	2	4,1	4,1	4,1
	1 - 2 Tahun	4	8,2	8,2	12,2
	3 - 4 Tahun	7	14,3	14,3	26,5
	5 - 6 Tahun	8	16,3	16,3	42,9
	7 - 8 Tahun	12	24,5	24,5	67,3
	> 8 Tahun	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	14	28,6	28,6	28,6
	Menikah	32	65,3	65,3	93,9
	Janda/Duda	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Ragu-Ragu	6	12,2	12,2	16,3
	Setuju	19	38,8	38,8	55,1
	Sangat Setuju	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Ragu-Ragu	10	20,4	20,4	26,5
	Setuju	17	34,7	34,7	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	18,4
	Setuju	20	40,8	40,8	59,2
	Sangat Setuju	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	20,4
	Setuju	19	38,8	38,8	59,2
	Sangat Setuju	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	8	16,3	16,3	20,4
	Setuju	16	32,7	32,7	53,1
	Sangat Setuju	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,1
	Ragu-Ragu	5	10,2	10,2	14,3
	Setuju	22	44,9	44,9	59,2
	Sangat Setuju	20	40,8	40,8	100,0
	Total		49	100,0	100,0

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	18,4
	Setuju	15	30,6	30,6	49,0
	Sangat Setuju	25	51,0	51,0	100,0
	Total		49	100,0	100,0

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	4	8,2	8,2	12,2
	Setuju	17	34,7	34,7	46,9
	Sangat Setuju	26	53,1	53,1	100,0
	Total		49	100,0	100,0

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	13	26,5	26,5	30,6
	Setuju	18	36,7	36,7	67,3
	Sangat Setuju	16	32,7	32,7	100,0
	Total		49	100,0	100,0

LAMPIRAN

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	4	8,2	8,2	12,2
	Setuju	13	26,5	26,5	38,8
	Sangat Setuju	30	61,2	61,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,2	8,2	8,2
	Ragu-Ragu	6	12,2	12,2	20,4
	Setuju	22	44,9	44,9	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,2	8,2	8,2
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	22,4
	Setuju	19	38,8	38,8	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Ragu-Ragu	4	8,2	8,2	14,3
	Setuju	22	44,9	44,9	59,2
	Sangat Setuju	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	6,1
	Ragu-Ragu	6	12,2	12,2	18,4
	Setuju	16	32,7	32,7	51,0
	Sangat Setuju	24	49,0	49,0	100,0
	Total		49	100,0	100,0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	18,4
	Setuju	14	28,6	28,6	46,9
	Sangat Setuju	26	53,1	53,1	100,0
	Total		49	100,0	100,0

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Ragu-Ragu	8	16,3	16,3	18,4
	Setuju	15	30,6	30,6	49,0
	Sangat Setuju	25	51,0	51,0	100,0
	Total		49	100,0	100,0

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	5	10,2	10,2	12,2
	Ragu-Ragu	8	16,3	16,3	28,6
	Setuju	21	42,9	42,9	71,4
	Sangat Setuju	14	28,6	28,6	100,0
	Total		49	100,0	100,0

LAMPIRAN

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Ragu-Ragu	11	22,4	22,4	28,6
	Setuju	22	44,9	44,9	73,5
	Sangat Setuju	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,2	8,2	8,2
	Ragu-Ragu	9	18,4	18,4	26,5
	Setuju	14	28,6	28,6	55,1
	Sangat Setuju	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	5	10,2	10,2	12,2
	Ragu-Ragu	9	18,4	18,4	30,6
	Setuju	13	26,5	26,5	57,1
	Sangat Setuju	21	42,9	42,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	6,1
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	20,4
	Setuju	22	44,9	44,9	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	5	10,2	10,2	14,3
	Setuju	10	20,4	20,4	34,7
	Sangat Setuju	32	65,3	65,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	5	10,2	10,2	14,3
	Setuju	18	36,7	36,7	51,0
	Sangat Setuju	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	20,4
	Setuju	15	30,6	30,6	51,0
	Sangat Setuju	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Ragu-Ragu	8	16,3	16,3	18,4
	Setuju	14	28,6	28,6	46,9
	Sangat Setuju	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	6	12,2	12,2	16,3
	Setuju	17	34,7	34,7	51,0
	Sangat Setuju	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	6	12,2	12,2	12,2
	Setuju	19	38,8	38,8	51,0
	Sangat Setuju	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Ragu-Ragu	8	16,3	16,3	22,4
	Setuju	16	32,7	32,7	55,1
	Sangat Setuju	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Ragu-Ragu	7	14,3	14,3	16,3
	Setuju	16	32,7	32,7	49,0
	Sangat Setuju	25	51,0	51,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMPIRAN

		Y10			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Ragu-Ragu	9	18,4	18,4	22,4
	Setuju	19	38,8	38,8	61,2
	Sangat Setuju	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean
X1.1	49	4,2245
X1.2	49	4,0612
X1.3	49	4,1837
X1.4	49	4,1429
X1.5	49	4,2245
X1.6	49	4,2041
X1.7	49	4,2857
X1.8	49	4,3673
X1.9	49	3,9796
X1.10	49	4,4490
X1.11	49	4,0612
X2.1	49	4,0816
X2.2	49	4,2041
X2.3	49	4,2245
X2.4	49	4,3061
X2.5	49	4,3061
X2.6	49	3,8571
X2.7	49	3,9184
X2.8	49	4,1020
X2.9	49	3,9796
Y1	49	4,0612
Y2	49	4,4694
Y3	49	4,3061
Y4	49	4,2245

LAMPIRAN

Y5	49	4,3265
Y6	49	4,2857
Y7	49	4,3673
Y8	49	4,1633
Y9	49	4,3265
Y10	49	4,1224
Valid N (listwise)	49	

LAMPIRAN

Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41,9592	30,957	,554	,842
X1.2	42,1224	28,901	,759	,825
X1.3	42,0000	31,458	,548	,842
X1.4	42,0408	29,540	,718	,829
X1.5	41,9592	31,415	,522	,844
X1.6	41,9796	33,354	,318	,860
X1.7	41,8980	32,427	,416	,852
X1.8	41,8163	30,736	,657	,835
X1.9	42,2041	32,457	,405	,853
X1.10	41,7347	31,616	,543	,843
X1.11	42,1224	30,943	,552	,842

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA
```

LAMPIRAN

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32,8980	25,927	,674	,832
X2.2	32,7755	28,511	,442	,854
X2.3	32,7551	24,647	,796	,819
X2.4	32,6735	27,474	,543	,845
X2.5	32,6735	26,391	,725	,829
X2.6	33,1224	25,776	,615	,838
X2.7	33,0612	28,350	,446	,854
X2.8	32,8776	25,818	,640	,835
X2.9	33,0000	27,333	,399	,863

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```


LAMPIRAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38,5918	24,122	,530	,830
Y2	38,1837	24,736	,515	,831
Y3	38,3469	25,023	,496	,832
Y4	38,4286	24,208	,522	,830
Y5	38,3265	24,349	,581	,825
Y6	38,3673	25,279	,447	,837
Y7	38,2857	26,000	,462	,835
Y8	38,4898	25,255	,397	,843
Y9	38,3265	23,808	,681	,816
Y10	38,5306	22,588	,792	,804

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi

Regression

		Notes
Output Created		07-MAY-2019 13:49:04
Comments		
Input	Data	G:\Novira Annisa Lubis (1515310545)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:00,67
	Elapsed Time	00:00:00,51
	Memory Required	2340 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

LAMPIRAN

1	(Constant)	5,094	1,761		2,893	,006		
	Kepemimpinan (X1)	,408	,076	,456	5,350	,000	,246	4,068
	Motivasi Kerja (X2)	,507	,081	,535	6,275	,000	,246	4,068

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Coefficient Correlations^a

Model			Motivasi Kerja (X2)	Kepemimpinan (X1)
1	Correlations	Motivasi Kerja (X2)	1,000	-,868
		Kepemimpinan (X1)	-,868	1,000
	Covariances	Motivasi Kerja (X2)	,007	-,005
		Kepemimpinan (X1)	-,005	,006

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)
1	1	2,985	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	15,263	,85	,02	,13
	3	,003	34,464	,15	,98	,87

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

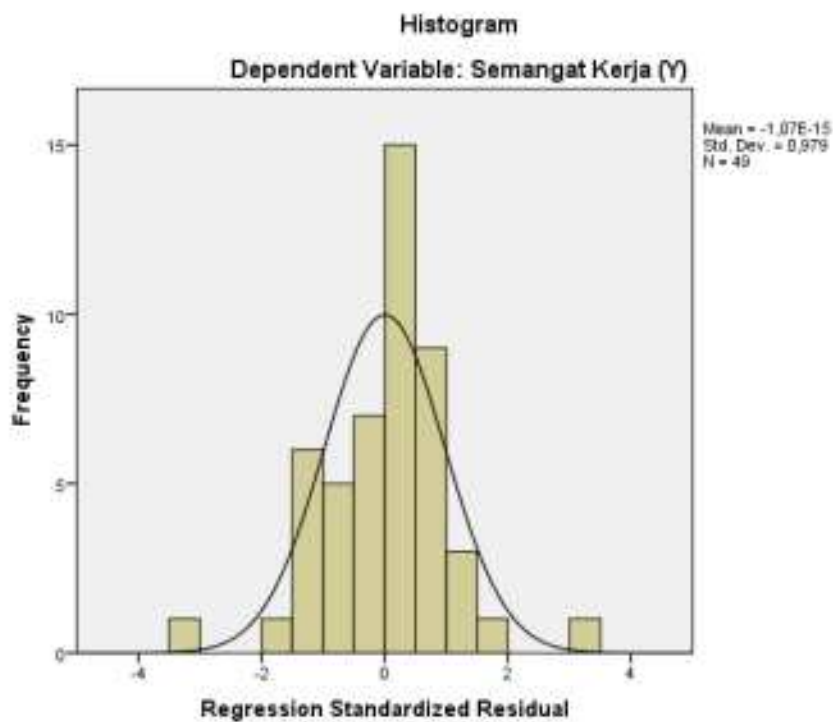
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,6904	48,9881	42,6531	5,22745	49
Std. Predicted Value	-2,480	1,212	,000	1,000	49
Standard Error of Predicted Value	,246	,678	,379	,114	49
Adjusted Predicted Value	28,6632	48,9874	42,6534	5,24355	49
Residual	-4,80598	5,30960	,00000	1,56421	49
Std. Residual	-3,008	3,323	,000	,979	49

LAMPIRAN

Stud. Residual	-3,224	3,630	,000	1,035	49
Deleted Residual	-5,52235	6,33677	-,00038	1,75147	49
Stud. Deleted Residual	-3,625	4,251	,003	1,112	49
Mahal. Distance	,158	7,664	1,959	1,887	49
Cook's Distance	,000	,850	,043	,142	49
Centered Leverage Value	,003	,160	,041	,039	49

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

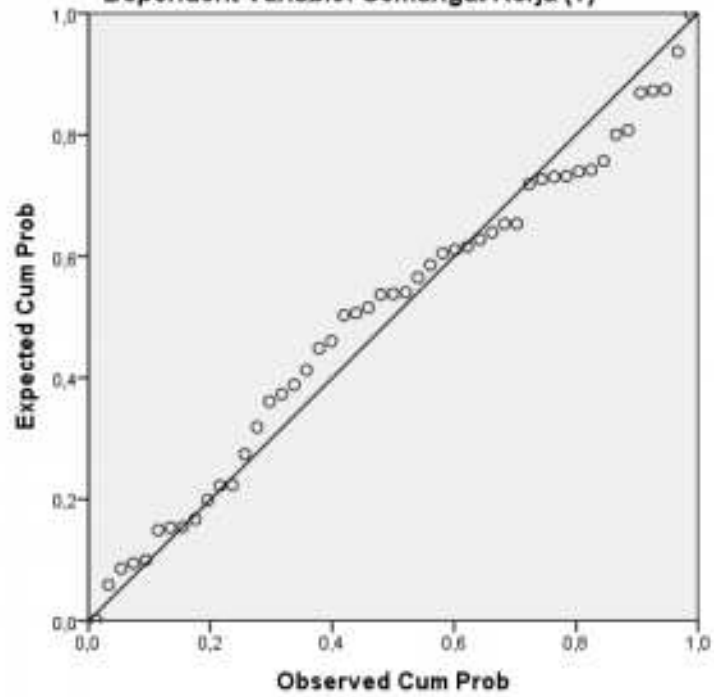
Charts



LAMPIRAN

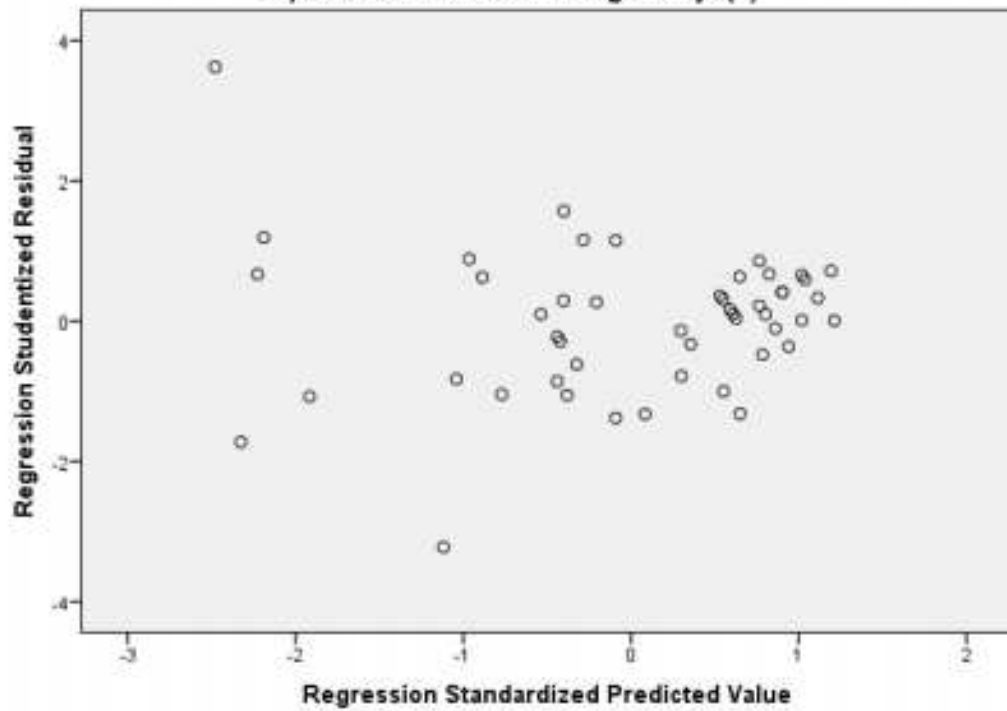
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)



LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 7 : Uji Kolmogorov-Smirnov

NPar Tests

		Notes
Output Created		07-MAY-2019 13:49:26
Comments		
Input	Data	G:\Novira Annisa Lubis (1515310545)\Skripsi\SPSS\DATA.ATA.SAV
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56421164
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,095
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.