

**UPAYA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
PADA PT.BPR PEDUNGAN
(Study Pada PT. BPR Pedungan Denpasar Bali)**

**Putu Sintia Wulandari¹
I Made Hedy Wartana²**

Universitas Ekonomi Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: putu.sintia@yahoo.com

Abstract

Employee morale is a very important thing in supporting the achievement of an organization's goals, if morale is high it tends to be able to finish work well and quickly, conversely if morale is low then the work will be less well done and employees become dissatisfied. Employee morale can be measured one of them by looking at the percentage of employee absenteeism at work. This study aims to determine the effect of leadership on employee morale, the effect of motivation on morale, to find out how much the contribution of influence between leadership and motivation on employee morale, and also to find out which variables are more dominant on the morale of employees of PT. BPR Pedungan. The respondents of this study were employees of PT. BPR Pedungan, amounting to 91 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The multiple regression equation is: $Y = 3.380 + 0.464 X1 + 0.450 X2$. T test is used to determine the effect of independent variables on the dependent variable partially. Based on the results of the analysis note that leadership and motivation have a positive and partially significant effect on employee morale. Where leadership has a t-count value $(4,559) > t\text{-table } (1,662)$, motivation has t-count $(4,063) > t\text{-table } (1,662)$. Contributions contributed by leadership ($X1$) and motivation ($X2$) to employee morale (Y) at PT.BPR Pedungan are 80.8%, while the remaining 19.2% is influenced by other factors not analyzed in this study such as communication and work discipline. Leadership ($X1$) gives a more dominant influence compared to motivation ($X2$) on employee morale (Y) at PT. Rural BPR, where the value of β for the leadership variable is 0.488 and motivation is 0.435. Based on the results of the study, it can be suggested by the leadership of PT. BPR Pedungan always pays attention to leadership and motivation because together these two variables are able to increase Employee Morale at PT.BPR Pedungan.

Keywords: *leadership, motivation, employee morale.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara kepemimpinan yang terjadi pada PT. BPR Pedungan yaitu pimpinan kurang memberi perhatian terhadap karyawan sehingga karyawan sulit untuk mengutarakan masalah-masalah yang terjadi di lapangan baik itu masalah

mengenai nasabah, ataupun kendala-kendala yang terjadi di lapangan yang berakibat keterlambatan pertumbuhan kredit pada perusahaan. Begitupun juga dengan motivasi pada PT. BPR Pedungan, berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan

pimpinan kurang memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka masing-masing. Sebagai karyawan motivasi itu sangatlah penting, baik motivasi dari pimpinan perusahaan ataupun motivasi antar sesama karyawan. Kurangnya motivasi dari pimpinan pada PT. BPR Pedungan dapat menghambat keberlangsungan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dan juga menghambat kelancaran kinerja perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh PT. BPR Pedungan kepada karyawannya seperti tunjangan hari raya dengan periode satu tahun sekali, jaminan kesehatan, gaji pokok serta bonus apabila kolektor tabungan mencapai target yang diberikan oleh atasan. Bonus hanya berlaku untuk kolektor tabungan dilapangan tidak termasuk karyawan yang bertugas dikantor.

Dilihat dari sisi itu, beberapa karyawan kurang puas dengan bonus yang diberikan secara tidak merata bahkan ada salah satu karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Dari permasalahan diatas membuat karyawan merasa kurang diperhatikan dan pada akhirnya membuat semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan menurun. Dengan menurunnya semangat kerja karyawan ini berdampak negatif, karyawan akan lebih mudah menyerah dan tidak akan berusaha mengatasi masalah-masalah yang terjadi di lapangan yang mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan menjadi tidak efektif. Persentase tingkat absensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berbeda-beda setiap bulannya, dimana jumlah total absensi karyawan PT.BPR Pedungan

pada tahun 2017 adalah sebanyak 117 kali dengan rata-rata 9,75 perbulan dimana perhitungan absen diperoleh karena ijin, sakit, dan alpa. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 0,69%, Juni sebesar 0,60%, dan November sebesar 0,55. Sedangkan persentase ketidakhadiran yang paling rendah yaitu sebesar 0,33% terjadi pada bulan Februari. Apabila dilihat dari persentase dalam satu tahun, persentase 117 kali absen adalah sebesar 5,47 dengan rata-rata 0,45% setiap bulannya menunjukkan tingkat absensi rendah. Berawal dari latar belakang diatas maka peneliti dapat mengambil judul “Upaya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT.BPR Pedungan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang jadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan?
3. Berapakah besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan?

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. BPR Pedungan.

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai sumber rujukan pihak-pihak terkait (dinas pendidikan, institusi pendidikan lainnya) dan bermanfaat dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan.
2. Kegunaan Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan pertimbangan-pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan bagi pemimpin maupun manajemen di PT. BPR Pedungan untuk menentukan langkah-langkah yang diambil selanjutnya didalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Maxwell (2015) Kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pimpinannya. Para pemimpin tersohor mengetahuinya sejak dulu. Sutrisno (2012) menyatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para

anggota kelompok. Jadi berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah sebuah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Pengertian Motivasi

Hasibuan (dikutip oleh Sutrisno) (2009), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian (dikutip oleh Sutrisno) (2009), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian Motivasi yang telah dikemukakan diatas dapat dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud motivasi adalah sesuatu dalam menggerakkan daya dan potensi manusia agar berhasil mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2008) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (Halimah, 2014) Semangat kerja adalah

keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok kerja karyawan yang menunjukkan kesungguhannya dalam melaksanakan sebuah bentuk usaha sehingga mendorong karyawannya untuk bekerja secara giat dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil usaha yang dituju, didalam sebuah perusahaan hasil usaha semangat kerja karyawan biasanya diukur dengan gaji yang cukup, mendapatkan perhatian dari atasannya, penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, lingkungan yang kondusif dan nyaman, serta pemberian insentif atau berupa *reward*, semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dengan kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

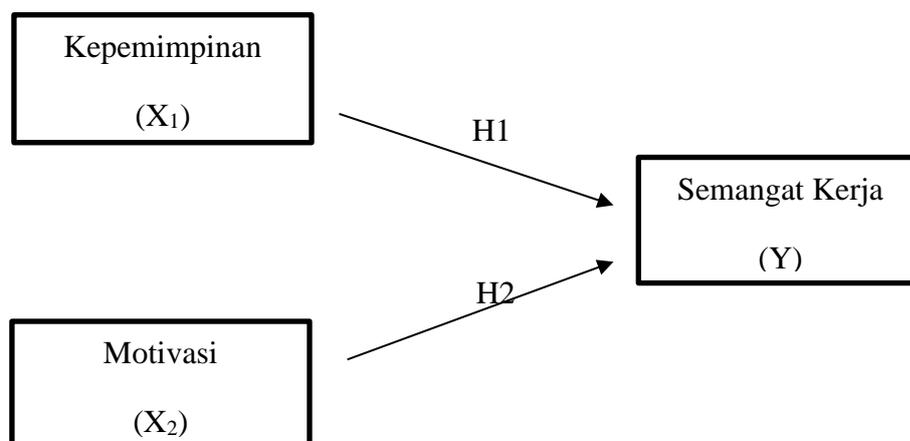
Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia penting dalam menunjang kemajuan organisasi dalam perusahaan, untuk itu maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi pemimpin/manajer perusahaan karena keberhasilan pimpinan/manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Kepemimpinan dan Motivasi pada suatu perusahaan tentu saja mempunyai hubungan dengan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan adalah kegiatan atasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara positif, membimbing dan mengarahkannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sebagai alat ukur seorang pemimpin akan dapat dilihat dari tingkat kepercayaan yang ditanamkan kepada bawahan, memberikan keyakinan kepada anggotanya, membimbing, memberikan pengarahan, membuat prosedur terhadap tugas-tugas yang akan dijalankan oleh karyawan, dan menjalankan kekuasaan. Maka dari itu, sangat perlu didukung dengan pemberian motivasi yang tepat dalam mengarahkan karyawan sesuai dengan yang dikehendaki tanpa melanggar etika menyinggung harkat serta martabat manusia. Pemberian motivasi ini bertujuan untuk menggiatkan tenaga kerja atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki tersebut.

Berdasarkan dari pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :



GAMBAR 1

KERANGKA KONSEPTUAL UPAYA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI PADA PT. BPR PEDUNGAN

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kajian yang telah diuraikan, tinjauan pustaka, kerangka konseptual, dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan.

METODE PENELITIAN

Desain Variabel

Desain Penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian. Desain Penelitian atau rancangan penelitian merupakan suatu rancangan yang dapat menuntun peneliti untuk memperoleh jawaban

terhadap pertanyaan penelitian. Dalam pengertian yang luas desain penelitian mencakup berbagai hal yang dilakukan peneliti, mulai dari identifikasi masalah, rumusan hipotesis, operasionalisasi hipotesis, cara pengumpulan data, hingga analisis data.

Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas
Variabel Bebas yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2).
2. Variabel Terikat
Variabel Terikat yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah semangat kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (X_1).
Kepemimpinan adalah respon karyawan terhadap kegiatan atasan

atau pimpinan PT. BPR Pedungan untuk mempengaruhi perilaku karyawan, membimbing dan mengarahkannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dimana kepemimpinan sangat tergantung pada kualitas orang yang memimpin, kesediaan orang yang dipimpin dengan situasi yang tengah dihadapi. Adapun indikator dalam kepemimpinan antara lain : Kemampuan berinovasi, kemampuan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi, kemampuan memahami dan mengambil intisari pembicaraan, kemampuan mendorong karyawan bekerja sesuai tanggung jawab, kemampuan dalam keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi, kemampuan melakukan pengawasan, kemampuan dalam pemakaian sumber daya

2. Motivasi (X_2) merupakan dorongan-dorongan dari seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku tenaga kerja atau karyawan di PT. BPR Pedungan. Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti: target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, resiko, komunikasi, persahabatan, pemimpin, duta perusahaan, dan keteladanan.
3. Semangat Kerja (Y) merupakan sikap mental yang dimiliki dari masing-masing karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, yang dapat dilihat dari kegairahan dan semangat kerja serta kemauan karyawan yang tinggi dalam memberikan kontribusi positif, dari kemampuan karyawan yang

dimilikinya kepada PT. BPR Pedungan atau mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator, antara lain : absensi, kerja sama, kepuasan, dan disiplin kerja.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab langsung dengan responden yaitu karyawan PT. BPR Pedungan untuk mendapat data yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Dokumentasi
Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mencari data-data yang diperlukan melalui dokumen-dokumen yaitu jumlah karyawan di PT. BPR Pedungan, tingkat absensi karyawan di PT. BPR Pedungan, serta struktur organisasinya.
3. Kuesioner (Angket)
Kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan terperinci yang tertulis yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu yang akan dijawab oleh responden untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun jumlah kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 91 lembar sesuai dengan jumlah karyawan yang menjadi target responden atau penjawab yang ditentukan. Skala Likert menurut Sugiyono (2004) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban

responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Kuesioner disebar kepada responden dimana setiap pernyataan diberi bobot sebagai berikut : 1 (jawaban STS), 2 (jawaban TS), 3 (jawaban KS), 4 (jawaban S), 5 (jawaban SS).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu, seperti : jumlah karyawan, dan tingkat absensi serta data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara.
2. Data kualitatif merupakan data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara matematis. Yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan tugas dari masing-masing karyawan pada PT. BPR Pedungan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung pada lokasi penelitian, meliputi dan mengenai kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja karyawan yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden dan hasil wawancara.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bantuan pihak lain, yaitu data mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi,

aktivitas perusahaan, tingkat absensi karyawan dan jumlah karyawan tetap.

Teknik Penentuan Sampel

Jumlah Karyawan di PT. BPR Pedungan yaitu 93 orang, termasuk Direktornya. Direktur Utama dan Wakil Direktur tidak berpartisipasi dalam pengisian kuesioner karena penelitian ini menyangkut tentang kepemimpinan. Jadi jumlah populasi yang akan digunakan sebanyak 91 responden. Hal ini mengacu kepada pernyataan menurut Arikunto (2005) menyatakan apabila subyek kurang dari 100, lebih baik subyek diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyek besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Melihat jumlah karyawan pada PT. BPR Pedungan hanya berjumlah 91 orang, maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam memecahkan permasalahan penelitian dan menguji hipotesis yang sudah ditentukan, maka alat analisis statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, t – test. Analisis statistic tersebut diolah dengan paket program computer, subprogram SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21.0 for windows. Adapun hasil analisis yang diperoleh disajikan pada tabel 1 sebagai berikut :

TABEL 1
HASIL ANALISIS STATISTIK ANTARA KEPEMIMPINAN (X₁)
DAN MOTIVASI (X₂) TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN (Y) PADA PT. BPR PEDUNGAN

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	B	T	sig.
Semangat Kerja (Y)	Kepemimpinan (X ₁)	0,437		0,464	0,488	4,559	0,000
	Motivasi (X ₂)	0,397	0,899	0,450	0,435	4,063	0,000
R ² = 0,808							
Konstanta = 3,380							
Persamaan regresi Y = 3,380 + 0,464 X ₁ + 0,450 X ₂							
Ttabel = (0,05 : 91) = 1,662							

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X₁) memiliki hubungan yang lemah sebesar 0,437 terhadap semangat kerja karyawan (Y) apabila motivasi (X₂) dikendalikan (konstan). Sedangkan motivasi (X₂) memiliki hubungan yang lemah sebesar 0,397 terhadap semangat kerja karyawan (Y) apabila kepemimpinan (X₁) dikendalikan (konstan).
2. Nilai R (Korelasi Berganda) menjelaskan bahwa kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat sebesar 0,899 dengan semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan.
3. Nilai R² (R Square) menjelaskan bahwa kontribusi besarnya pengaruh kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan sebesar 0,808 atau 80,8% dan sisanya sebesar 19,2%
4. Persamaan regresi berganda yaitu : Y = 3,380 + 0,464 X₁ + 0,450 X₂, dimana persamaan tersebut menunjukkan sebagai berikut :
 - a. Kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,464 terhadap semangat kerja karyawan (Y) dan apabila ada peningkatan kepemimpinan satu satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,464.
 - b. Motivasi (X₂) mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,450 terhadap semangat kerja karyawan (Y) dan apabila ada peningkatan motivasi satu satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450.
 - c. Konstanta 3,380 yang artinya apabila tidak ada perubahan kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) atau nilai sama

dengan 0, maka semangat kerja karyawan akan tetap konstan sebesar 3,380.

5. Nilai β (beta) menjelaskan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi (X_2). Karena nilai β kepemimpinan sebesar 0,488 sedikit lebih besar dari nilai β motivasi yaitu 0,435.
6. Nilai Sig. kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki nilai sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, karena nilai Sig. keduanya lebih kecil dari 0,05.

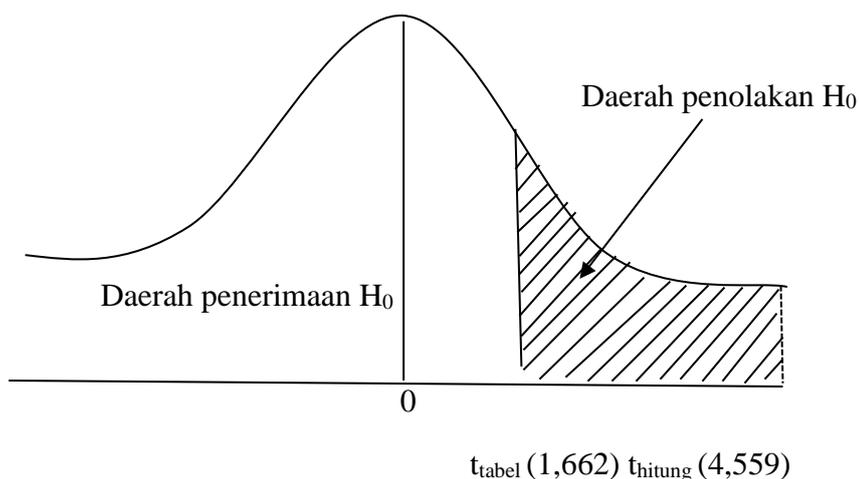
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap

semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan, maka dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi $b_1 X_1$ sebesar 0,464 yang artinya apabila ada peningkatan kepemimpinan satu satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,464. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan.

Hal tersebut di pertegas dengan pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,559 lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,662 ($4,559 > 1,662$), dengan signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :



GAMBAR 2
KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH
KEPEMIMPINAN (X_1) TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN (Y)

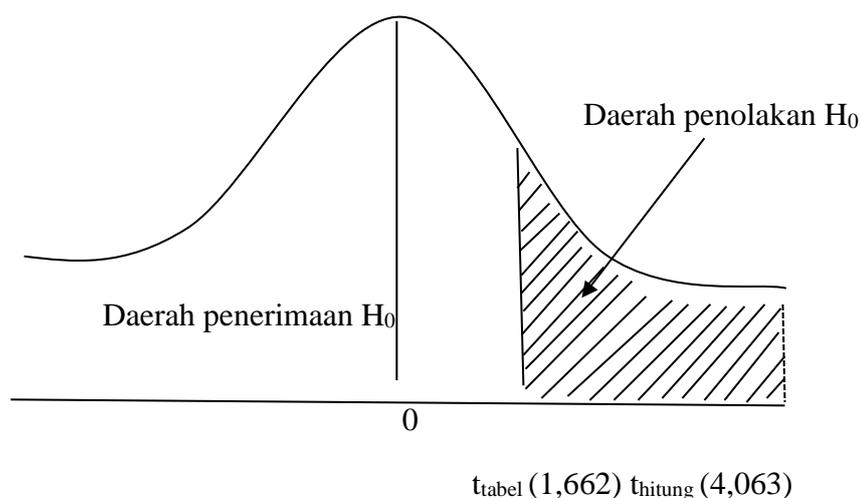
Dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan pada PT. BPR Pedungan semakin baik, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Pengaruh Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh motivasi (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan, maka dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b₂ X₂ sebesar 0,450 yang artinya apabila ada peningkatan motivasi satu satuan maka semangat kerja karyawan

akan meningkat sebesar 0,450. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan.

Hal tersebut di pertegas dengan pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,063 lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,662 (4,063 > 1,662), dengan signifikan 0,000 (0,000 < 0,05). Ini berarti hipotesis nol (H₀) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



GAMBAR 3
KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH MOTIVASI (X₂) TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

Dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa jika motivasi pada PT. BPR Pedungan semakin baik, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

3. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Karyawan pada PT. BPR Pedungan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda R² sebesar 0.808 maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,808 \times 100\% \\
 &= 80,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 80,8% terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Pedungan. Sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti komunikasi dan disiplin kerja.

4. Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Pedungan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai β untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,488 dan motivasi sebesar 0,435. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan. Hal ini menunjukkan peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.
2. Motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan. Hal ini menunjukkan peningkatan terhadap pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.

3. Kontribusi yang disumbangkan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan adalah sebesar 80,8%.

4. Kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pedungan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen PT. BPR Pedungan adalah :

1. Kepemimpinan dan Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan, oleh karena itu, pihak manajemen PT. BPR Pedungan sebaiknya senantiasa memberikan perhatian terhadap Kepemimpinan dan Motivasi karena secara bersama-sama kedua variabel tersebut mampu meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Pedungan.
2. Motivasi memberikan pengaruh yang lebih kecil jika dibandingkan dengan Kepemimpinan dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan, oleh karena itu, pihak manajemen PT. BPR Pedungan harus lebih memperhatikan indikator Motivasi seperti pemberian tugas dan tanggungjawab, pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi, target kerja, kualitas kerja, resiko, komunikasi, persahabatan, keteladanan, dan duta perusahaan (peningkatan jabatan), maka karyawan akan meningkatkan Semangat Kerjanya.
3. Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai

salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan desain yang lebih tepat, faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah responden yang lebih banyak, dan tepat yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000. *Analisis Regresi*, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sagung Seto. Jakarta.
- Ayu Tri Wulandari, Ni Nyoman. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Sense Hotel Seminyak. *Skripsi*. Program Study Manajemen STIE Triatma Mulya. Badung.
- Djarwanto, dan Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Dwi Utami, Ari. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran, SI) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri. Malang.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup. Edisi Pertama. Jakarta.
- Halimah, Nur. 2014. Pengaruh Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, Vol 2, No.4.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, 2005. *Manajemen Personalia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Maxwell, John C. 2015. *Good Leader Ask Good Question*. MIC PT. Menuju Insan Cemerlang. Surabaya.
- Miftah, Thoba. 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen*. Buku Perguruan Tinggi. PT. Raya Grafindo Persada. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Nusantara. Jakarta.
- Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Pramana Putra Arista Merta, I Wayan. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Breezes Hotel Seminyak-Badung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen

- Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Subagyo, 2001. *Peranan Organisasi Dan Manajemen Dalam Badan Peradilan*, Makalah disampaikan dalam Pelatihan Teknis Fungsional Peningkatan Profesionalisme bagi Pejabat Kepaniteraan, Jakarta.
- Sudjana, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.Dr.Prof. 2013. *Metodelogi Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods) , Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup. Jakarta.
- Suwatno & Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.