

KREATIF

Jurnal Ilmiah
Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Pamulang ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616

J. KREATIF, Vol. 7, No. 2, Desember 2019 (Halaman 59-72)

Tersedia Online di : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PT INDONESIA COMNETS PLUS DIVISI CONTACT CENTER PLN 123 SITE JAKARTA

Nariah

Program Studi Manajemen
Dosen Universitas Pamulang
dosen02459@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center Pln 123 Site Jakarta.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 296 responden dan menggunakan teknik sampling *random* tidak berstrata dengan teknik slovin untuk menentukan jumlah sampel sehingga diperoleh sampel sebanyak 170 responden. Adapun alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *Software SPSS 24*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2,035 > t_{table} 1,974$. Secara Parsial Terdapat Pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 3,878 > t_{table} 1,974$. Secara Parsial antara Kompensasi (X_3) Terhadap Semangat Kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2,991 > t_{table} 1,974$. Terdapat Pengaruh Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) Terhadap Semangat Kerja (Y) dengan nilai $F_{hitung} 63,567 > F_{tabel} 2,66$. Kontribusi ketiga variabel bebas R^2 sebesar 53,5% terhadap Semangat Kerja (Y) dan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Semangat Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the effect of partial or simultaneous between the Style of Leadership, Organizational Culture And Compensation Against Work Spirit Employees At PT Indonesia Comnets Plus Contact Center Division Pln 123 Site Jakarta.

This research type is associative with descriptive and quantitative approach. The population in this study as many as 296 respondents and using a random sampling technique is not stratified with slovin technique to determine the number of samples so that obtained a sample of 170 respondents. The analytical tool uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 24 Software.

The results of this study indicate that, partially, there is an Influence between the Leadership Style (X_1) on Work Spirit (Y) with a

tcount of 2.035 > t table 1.974. Partially There Is An Influence Between Organizational Culture (X2) On Work Morale (Y) with a tcount of 3.878 > t table 1.974. Partially between Compensation (X3) Against Work Morale (Y) with a value of 2.991 > t table 1.974. There Are Simultaneous Influences Between Leadership Style (X1), Organizational Culture (X2) and Compensation (X3) Against Work Spirit (Y) with a value of Fcount 63.567 > Ftable 2.66. The contribution of the three independent variables R2 was 53.5% towards Work Morale (Y) and the remaining 46.5% was influenced by other factors

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Compensation and Moral*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi perekonomian dan nilai tukar Indonesia sekarang ini sedang mengalami penurunan pertumbuhan ekonomi. Dimana tingkat pertumbuhan dari tahun ke tahun masih di bawah 7%. Selain itu kurs rupiah yang cenderung fluktuatif, juga mengakibatkan kenaikan harga yang cukup signifikan, hal ini mengakibatkan tingkat inflasi semakin meninggi. Tidak tercapainya target pertumbuhan ekonomi dan tingkat inflasi yang tidak dapat di tekan, mengakibatkan tidak tercapainya target pemerintah dalam mencapai pertumbuhan ekonomi mengakibatkan terhambatnya perkembangan pembangunan infrastruktur di Indonesia.

Melihat kondisi persaingan saat ini terutama untuk lebih meningkatkan kualitas dan juga lebih meningkatkan kuantitas agar tercapai kebutuhan konsumen. Peran pemimpin sangatlah penting dalam memajukan organisasi khususnya mengelola sumber daya-sumber daya yang ada dalam organisasi. Untuk mencapai sasaran perusahaan, karyawan dan masyarakat membutuhkan faktor pendukung dan salah satunya adalah faktor bahan baku, faktor modal, faktor fasilitas dan alat kerja, serta faktor manusia.

Perihal hubungan komunikasi yang terjadi baik atasan maupun bawahan harus ada saling keterkaitan agar terjalin suatu efektifitas kerja yang baik, sehingga saat mendapatkan masalah kerja dalam suatu perusahaan dapat memecahkan masalah bersama sama tanpa adanya pemahaman yang beda di antara atasan dan bawahan.

Sedangkan Gaya gaya kepemimpinan adalah seseorang yang mampu memberikan arahan dan pengaruh terhadap orang lain dan memiliki wewenang dalam memberikan kebijakan. Kompensasi dimaksudkan untuk memberikan daya rangsangan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja mau bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Kompensasi merupakan motivasi, sedangkan motivasi merupakan dorongan bagi karyawan yang mengakibatkan karyawan mau menyalurkan keterampilannya, serta mendukung perilaku tenaga kerja, agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan, memiliki antusias guna mencapai hasil yang baik. Pemberian motivasi baik finansial maupun non finansial sangat penting karena manajemen memberikan pekerjaan kepada para pekerja untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan secara efektif dan efisien serta terfokus kepada tujuan yang diharapkan perusahaan.

PT. Indonesia Comnets Plus adalah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi melalui jaringan listrik. Sebagai anak perusahaan PLN yang harus melayani segala kebutuhan information technology (IT), di tuntut harus memberikan pelayanan yang sebaiknya kepada masyarakat, dan menciptakan hasil kerja yang baik demi pengembangan perusahaan, serta harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja sesuai dengan bidang usahanya.

Fenomena masalah yang terjadi saat ini menunjukkan masih rendahnya karyawan dalam mencari solusi guna mengatasi penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kurang proaktifnya karyawan, sehingga hasil kerja mengganggu peningkatan pada produktivitas tugas. Selain itu semangat kerja juga dipengaruhi oleh masing-masing individu itu sendiri, yaitu pada aspek internal karyawan dengan beban tugas yang dihadapinya.

Semangat kerja karyawan secara individu akan memberikan hasil kerja yang positif bagi keseluruhan karyawan dan memberikan masukan yang positif pula terhadap perubahan sikap dan perilaku, yang akan berdampak pada kenaikan hasil kerja. Jadi dapat disimpulkan keberhasilan organisasi tetap kesalahpahaman dikarenakan kurang jelasnya instruksi yang diberikan kepada bawahannya, menyebabkan karyawan kerap mengeluh sehingga timbul kekecewaan bagi karyawan, dan gaya kepemimpinan lainnya yang di anggap terlalu tegas dan otoriter dalam memberikan perintah atau instruksi kepada karyawan dapat membuat karyawan/tenaga kerja merasa takut kurang dalam bekerja.

Budaya organisasi dalam persaingan kerja masih kurang berjalan efektif, selama ini karyawan masih belum termotivasi oleh persaingan kerja sesama karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan merasa enggan berkompetisi di dalam lingkungan kerja saat ini.

Kompensasi yaitu pemberian finansial maupun nonfinansial yang diberikan kepada tenaga kerja. Berdasarkan pengamatan penulis dan data dari *feedback* karyawan, masih adanya keluhan-keluhan dari pegawai perihal pemberian kompensasi. Variabel kompensasi menunjukkan masih terdapat kekurang puasan karyawan dalam hal kompensasi. Kurang puasnya karyawan dalam pemberian balas jasa yang diterima, berdampak pada motivasi dan para pekerja karyawan yang akan menurun dan akan mengakibatkan kinerja yang tidak sesuai harapan, sehingga akan mengganggu pelayanan kepada pelanggan. Menurut *feedack* berupa keluhan-keluhan yang diberikan karyawan, tingkat kurang puas karyawan ditunjukkan dengan pemberian kompensasi *financial (salary)* yang perusahaan berikan kepada karyawan masih kurang. Masih kurangnya gaji yang diberikan saat ini dikarenakan dengan kondisi biaya hidup saat ini, dan kompensasi *non financial* mengenai peluang promosi jabatan yang di anggap kurang memenuhi harapan karyawan dan bergantung dari tingkat kinerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh proses sikap dan perilaku karyawan dan pimpinan. Seorang pimpinan perusahaan tidak dapat bekerja sendiri tanpa ada integrasi dengan bawahannya. Seorang pemimpin memerlukan bantuan dan kerja sama dari karyawan agar

mampu melaksanakan hasil kerja sesuai arah dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam factor diantaranya adalah factor kemampuan mereka sendiri, motivasi, komunikasi, dukungan yang di terima, lingkungan kerja fisik maupun non fisik, pemberian kompensasi, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pemberian asuransi kesehatan, keamanan serta keselamatan kerja, hubungan vertical maupun horizontal,.

Banyak temuan yang peneliti dapat, dan temuan tersebut berupa masalah-masalah yang peneliti jadikan dugaan sementara bahwa penyebab tidak baiknya hasil kerja karyawan di divisi Contact Center PLN 123 disebabkan oleh semangat kerja yang menurun. Selain itu menurunnya semangat kerja karyawan juga ditunjukkan dengan absensi yang relatif fluktuatif setiap tahunnya. Penulis menduga karyawan masih kurang memiliki kesadaran dalam mengamalkan nilai-nilai yang ada pada organisasi, terlihat masih tingginya absensi ketidakhadiran karyawan, hal ini akan menyebabkan beban bagi karyawan lainnya dikarenakan kurangnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu seringkali karyawan yang tidak hadir membuat terhambatnya proses pekerjaan. Sebagai petugas Contact Center, karyawan di tuntut untuk selalu memberikan solusi bagi pelanggan, apabila masih tingginya angka ketidakhadiran karyawan maka banyak pekerjaan yang tertunda.

Selain itu gaya kepemimpinan, kurangnya komunikasi yang efektif dari pimpinan menyebabkan sering terjadinya juga kesempatan berkarir yang belum berjalan secara efektif.

Berdasarkan temuan awal peneliti, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai : *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center PLN 123 Site Jakarta”*.

B. Perumusan Masalah

Sesuai judul penelitian dan identifikasi serta pembatasan masalah di atas maka penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center PLN 123 Site Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center PLN 123 Site Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center PLN 123 Site Jakarta ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan secara simultan (bersama-sama) pada PT. Indonesia Comnets Plus Divisi Contact Center PLN 123 Site Jakarta ?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dan salah satu faktor pendukung yang membuat karyawan memiliki dorongan dan motivasi dalam bekerja. Pemimpin yang baik dan disegani merupakan idaman bagi para karyawan. Pemimpin yang diharapkan bawahan adalah pemimpin yang mampu berbuat adil memberikan motivasi kerjakepada bawahannya.

Seorang pemimpin harus mengetahui perilaku dan karakteristik dari bawahannya, sehingga mampu memberikan keputusan yang bijak dalam memberikan semangat kerja kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan karakteristik kepribadian yang ada pada diri pemimpin dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain, Kartono (2008:34)

B. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menjadi bagian dalam organisasi dan tidak dapat dipisahkan dalam organisasi, karena tidak dapat dipisahkan dari kehidupann manusia. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Darmawan (2013:173).

C. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sarana atau dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mau bekerja bertindak secara tertentu. Kompensasi merupakan sarana motivasi bagi karyawan, hal ini merupakan pendorong dan semangat karyawan dalam bekerja. apabila kompensasi yang tidak sesuai maka akan mengganggu efektifitas kerja suatu karyawan.

Kompensasi adalah semua bentuk finansial maupun non finansial berupa jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan, Henry Simamora (2014:445)

D. Pengertian Semangat Kerja

Motivasi merupakan factor pendorong semangat kerja karyawan, tanpa adanya semangat kerja dalam diri setiap karyawan sulit bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerjanya.

Semangat kerja adalah kemampuan seorang atau sekelompok orang yang bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, Tohardi (2007:427).

Indikator-indikator semangat kerja adalah : disiplin, kepuasan kerja, partisipasi dan kerjasama, Tohardi (2007:433)

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan yang akan dijadikan sumber penelitian,

Jumlah populasi karyawan PT. Indonesia Comnets Plus Divisi

Contact Center PLN 123 Site Jakarta adalah sebanyak 296 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah yang terdapat dalam unsur populasi itu sendiri, Sugiyono (2010:118).

Sesuai dengan jumlah populasi maka jumlah sampel penelitian di ambil dengan teknik slovin dengan tingkat kesalahan 5% :

$$n = \frac{N}{N(a)^2 + 1}$$

$$n = N(a)^2 + 1$$

Ket :

n = ukuran sampel yang dicari N = 295 jumlah Populasi

α = 5% tingkat kesalahan

Jumlah sampel yang akan di cari dengan menggunakan rumus slovin adalah :

$$\frac{296}{296(0,05)^2 + 1}$$

$$n = 296(0,05)^2 + 1$$

$$= 170 \text{ orang pegawai}$$

Sesuai dengan perhitungan maka 170 staf karyawan digunakan sebagai sampel

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran instrument penelitian dalam penyebaran instrumen menggunakan skala likert. “Skala likert digunakan untuk mengukur opini, persepsi, pendapat sikap, seseorang tentang suatu obyek atau fenomena yang terjadi, Siregar (2014:50)”.

Rentang skala pengukuran masing- masing jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif	Bobot
Sangat Baik/Sangat Setuju	5
2. Baik/Setuju	4
3. Netral/Ragu-Ragu	3
4. Tidak Baik/Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Siregar (2014:50)

C. Sumber Dan Metode Pengumpulan Data/informasi

Menurut “Sugiyono (2010:193) pengumpulan data primer dan sumber data skunder” yaitu data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan “Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung oleh pengumpul data”, Sugiyono (2010:193).

D. Rancangan Analisis

a. Uji Kualitas Data

Uji Validitas Instrumen

Validitas atau kesahihan menunjukkan untuk mengukur apa yang ingin di ukur. Syofian Siregar (2014:75). Rumus uji validitas

menurut Syofian Siregar (2014:77) adalah :

$$r_{k_{maks}} = \frac{n \sum X_i X_j - (\sum X_i)(\sum X_j)}{\sqrt{((n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2) ((n \sum X_j^2) - (\sum X_j)^2)}}$$

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan derajat kehandalan, kepercayaan suatu instrument, yang bertujuan apakah hasil pengukuran instrumen tetap konsisten/handal, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih, Syofian Siregar (2014:85).

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right|$$

b. Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa uji asumsi klasik, diantaranya :

Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Sofiyon Siregar (2014:153)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:31) heterokedastisitas menguji terjadinya persamaan atau perbedaan varian dari suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan mengetahui variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.

E. Regresi Linear

Menurut “Sugiyono (2010:277), regresi, bertujuan, memprediksi dan meramalkan perubahan variabel terikat, bila terjadi perubahan pada variabel bebas”. Persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis di uji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji parsial dan uji sumultan.

a. Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis parsial (2 variabel), untuk uji parsial digunakan rumus t test. sedangkan uji t dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial Sujarweni (2014:56).

b. Uji F (Simultan)

Uji F tes digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan).

c. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Syofian Siregar (2014:352) Analis Korelasi untuk mengetahui kekuatan atau hubungan antara dua variabel lebih.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) angka yang menyatakan kadar kontribusi atau sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Syofian Siregar (2014:338).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif masing-masing variabel dengan menghitung skor instrument dan rata-rata (*mean*) untuk mengetahui baik tidaknya instrumen menurut para responden dengan mengacu pada rentang skala interval yang telah ditentukan.

Analisa Gaya Kepemimpinan (X₁)

Hasil skor total instrumen jawaban Gaya Kepemimpinan (X₁) mendapatkan skor total 6910 dengan nilai *mean* 40.65 dan *mean skors* 3.39 nilai ini masuk ke dalam rentang skala skor dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) yang diterapkan saat ini sudah cukup baik dalam perannya sebagai pimpinan.

Analisa Budaya Organisasi (X₂)

Hasil skor total instrumen jawaban Budaya Organisasi (X₂) mendapatkan skor total 7765 dengan nilai *mean* 45.68 dan *mean skors* 3.26 nilai ini masuk ke dalam rentang skala skor dengan kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi (X₂) yang ada saat ini sudah cukup baik.

Analisa Kompensasi (X₃)

Hasil skor total instrumen jawaban Kompensasi (X₃) mendapatkan skor total 3422 dengan nilai *mean* 20,13 dan *mean skors* 2,52 nilai ini masuk ke dalam rentang skala skor dengan kategori Tidak Baik atau rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₃) yang diberikan saat ini belum memenuhi harapan karyawan.

Analisa Semangat Kerja (Y)

Hasil skor total instrumen jawaban Semangat Kerja (Y) mendapatkan skor total 4749 dengan nilai *mean* 27,94 dan *mean skors* 3,49 nilai ini masuk ke dalam rentang skala skor dengan kategori Baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (Y) pegawai saat ini sudah baik dalam menunjang pekerjaan.

B. Uji Kualitas Data Instrumen

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas dalam penelitian ini adalah :

1. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,151 dan nilai *Sig* > 0,05 maka butir instrument dinyatakan tidak valid
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,151 dan nilai *Sig* < 0,05 maka butir instrument dinyatakan valid

Hasil Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁)

Hasil validitas instrument Gaya Kepemimpinan (X₁) yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,151 dan nilai *Sig* 0,000 < 0,05 maka seluruh butir instrument Gaya Kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid, maka disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah tepat dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X₂)

Uji validitas instrument Budaya Organisasi (X_2) yang terdiri dari 14 pernyataan menunjukkan bahwa, seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,151 dan nilai Sig 0,000 $< 0,05$ maka diartikan bahwa seluruh butir instrumen Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan valid, maka disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah tepat dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Hasil Validitas Instrumen Kompensasi (X_3)

Hasil *output Software* SPSS 24 uji validitas instrumen Kompensasi (X_3) yang terdiri dari 8 pernyataan menunjukkan bahwa seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,151 dan nilai Sig 0,000 $< 0,05$ maka

diartikan bahwa seluruh butir instrumen Kompensasi (X_3) dinyatakan valid, maka disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah tepat menjadi alat ukur

Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja (Y)

Hasil *output Software* SPSS 24 uji validitas instrumen Semangat Kerja (Y) yang terdiri dari 8 pernyataan menunjukkan bahwa seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,151 dan nilai Sig 0,000 $< 0,05$ maka diartikan bahwa seluruh butir instrumen Semangat Kerja (Y) dinyatakan valid, maka disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah tepat dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas Instrumen

Kriteria uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Rca	Kriteria	Ket
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,954	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,917	0.6	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,887	0.6	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,795	0.6	Reliabel

Melihat *output SPSS* di atas menunjukkan seluruh koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ artinya hasil pengukuran instrumen tetap konsisten atau instrumen handal dan dapat di percaya.

Uji Normalitas

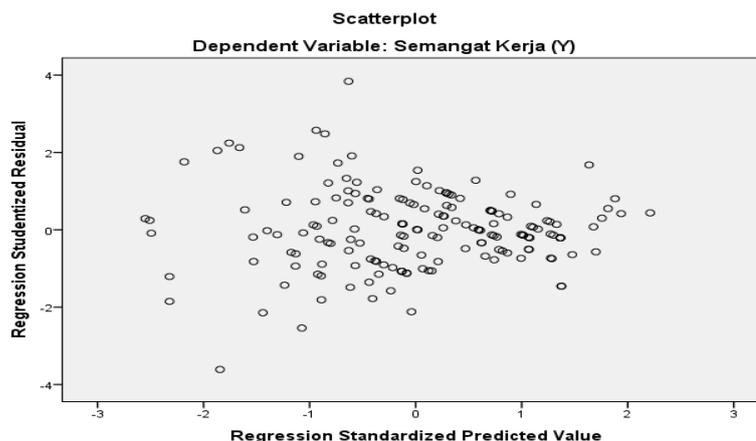
Tabel
Hasil Output Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

		Unstandardized
N		Residual 170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23834831
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.049
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil uji Normalitas dengan metode kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Test Statistic 0,059 dan nilai sig 0,200 $> 0,05$ dapat diketahui data residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil output SPSS 24 uji Heterokedastisitas :



Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24

Gambar

Hasil Output Heterokedastisitas Scatterplot

Dari gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, dikarenakan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola.

Uji Multikolinearitas

Kriteria uji multikolinearitas jika Tolerance dan VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil *output* SPSS 24 pengujian multikolinieritas :

Tabel

Hasil Output SPSS 24 Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.336	2.977
	Budaya Organisasi (X2)	.272	3.677
	Kompensasi (X3)	.499	2.006

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24

Dari output di atas menunjukkan bahwa, Tolerance dan VIF berada di rentang 1 - 10. Maka menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas sesama variabel bebas.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut *output* hasil uji regresi linear berganda dengan *Software* SPSS 24 :

Tabel

Output Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error
	B		

1	(Constant)	11.901	1.248
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.085	.042
	Budaya Organisasi (X2)	.199	.051
	Kompensasi (X3)	.173	.058

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24

Hasil output SPSS regresi linear berganda adalah $Y = 11,901 + 0,085 X_1 + 0,199 X_2 + 0,173 X_3$

Persamaan tersebut bermakna:

- constant a sebesar 11,901 dapat diprediksi/diramalkan, apabila Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) tidak ada atau $X = 0$ maka nilai Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 11,901.
- Koefisien regresi b (b_{1X_1}) sebesar 0,085 dapat diprediksi/diramalkan bahwa, jika Gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,085.
- Koefisien regresi b (b_{2X_2}) sebesar 0,199 dapat diprediksi/diramalkan bahwa, jika Budaya Organisasi (X_2) meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,199.
- Koefisien regresi b (b_{3X_3}) sebesar 0,173 dapat diprediksi/diramalkan bahwa, jika Kompensasi (X_3) meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,173.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,974 dan atau nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 1,974 dan atau nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak

Tabel
Hasil Output Uji Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model		t
1	(Constant)	9.533
	Gaya Kepemimpinan (X1)	2.035
	Budaya Organisasi (X2)	3.878
	Kompensasi (X3)	2.991

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24

Melihat table *output Coefficients* di atas yaitu:

Nilai t_{hitung} 2,035 > t_{table} 1,974 dan nilai Sig 0,043 < 0,05 maka H_{a1} di terima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Nilai t_{hitung} 3,878 > t_{table} 1,974 atau Sig 0,000 < 0,05 maka H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap

Semangat Kerja Pegawai.

Nilai $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 1,974$ atau $Sig 0,003 < 0,05$ maka H_{a3} diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai

2. Uji Simultan (Uji F)

Kaidah pengujian signifikansi Uji F :

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} 2,66$ dan $sig > 0.05$, H_{o4} di terima dan H_{a4} di tolak (Tidak signifikan).
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} 2,66$ dan $sig < 0.05$, H_{o4} di tolak dan H_{a4} di terima (signifikan)

Berikut output keluaran SPSS 24 pengujian secara simultan :

Tabel
Hasil Output Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2036.002	3	678.667	63.567	.000 ^b
	Residual	1772.286	166	10.676		
	Total	3808.288	169			

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)
 - b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2)
- Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24**

Nilai $F_{hitung} 63,567 > F_{tabel} 2,66$ dan $sig \alpha 0,000 < 0.05$, maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima (signifikan), maka diketahui terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai.

3. Uji Korelasi dan Determinasi

Berikut hasil korelasi ganda :

Tabel
Hasil Output Korelasi Ganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.526	3.267

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2)
 - b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)
- Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24**

Nilai korelasi $R = 0,731$ menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) mempunyai hubungan kuat dengan nilai R 0,731. Dan kontribusi seluruh variabel bebas terhadap Semangat Kerja (Y) R^2 sebesar 53,5% dan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut hasil kesimpulan yang dapat penulis sajikan dari hasil penelitian dan pembahasan :

- 1. Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Secara Parsial yang Terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,035 > t$

- table 1,974 dan nilai Sig 0,043
2. $< 0,05$.
 3. Budaya Organisasi (X_2) Berpengaruh Secara Parsial yang Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,878 > t_{table} 1,974$ dan Sig $0,000 < 0,05$.
 4. Kompensasi (X_3) Berengaruh Secara Parsial yang Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,991 > t_{table} 1,974$ dan Sig $0,003 < 0,0$.
 5. Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 63,567 > F_{tabel} 2,66$ pada sig $\alpha 0,000 < 0,05$, hasil regresi linear berganda adalah $Y = 11,901 + 0,085 X_1 + 0,199 X_2 + 0,173 X_3$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *independen* memiliki arah pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan dalam meningkatkan variabel-variabel yang di bahas dalam penelitan ini, berikut saran yang dapat penulis berikan :

1. Pada instrumen Gaya kepemimpinan, instrumen ke 11 dengan skor terendah sebesar 511 dan rata-rata 3,01 dan masuk ke dalam rentang Cukup Baik, dalam meningkatkan peran kepemimpinan agar pimpinan bisa mengendalikan emosinya saat terjadi mis komunikasi kerja pada saat aktifitas kerja.
2. Pada instrumen Budaya Organisasi, instrumen ke 14 dengan skor terendah sebesar 445 dan skor rata-rata 2,62 dan masuk ke dalam kategori Cukup Baik, dalam agar karyawan lebih memahami budaya organisasi yang ada saat ini sehingga suasana kerja dapat lebih stabil, efektif dan efisien.
3. Pada instrumen Kompensasi, instrumen ke 1 dengan skor terendah sebesar 356 dan rata-rata 2,09 dan masuk ke dalam kategori Tidak Baik. Perusahaan agar mempertimbangkan kenaikan gaji dan upah yang sesuai kondisi perekonomian saat ini agar biaya hidup karyawan dan keluarganya dapat lebih terjamin.
4. Pada instrumen Semangat Kerja, instrumen ke 3 dengan skor terendah sebesar 444 dan rata-rata 2,61 dan masuk ke dalam kategori Cukup Baik. Perusahaan agar lebih mempertimbangkan kebijakan – kebijakan yang di buat oleh perusahaan agar menimbulkan kepuasan dan semangat kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Ghozali. Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko TH,. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Malayu S. P Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta : Grasindo

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas. Indonesia, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu Tika, 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Rivai Veitzal., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teorike Praktek*. PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- Siregar, Syofian. 2014. *Satatistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2010, "*Metode Penelitian Bisnis*", Alfabeta Bandung
- Suharsini Arikunto. 2010 "*Prosedur Penelitian*", Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.