

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI PT TEKNOTAMA LINGKUNGAN INTERNUSA**

SKRIPSI

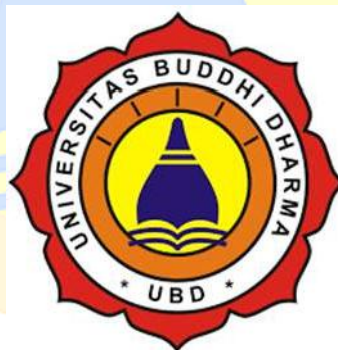
Oleh :

CARENTY GOUWTAMA

20150500037

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI PT TEKNOTAMA LINGKUNGAN INTERNUSA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

CARENTY GOUWTAMA

20150500037



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Carenty Gouwtama
NIM : 20150500037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karaywan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

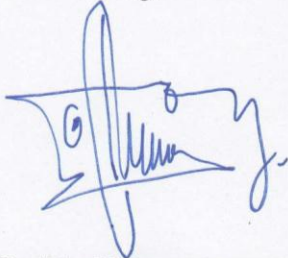
Tangerang, 14 Maret 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karaywan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Carenty Gouwtama

NIM : 20150500037

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.


Tangerang, 21 Juni 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Carenty Gouwtama

NIM : 20150500037

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

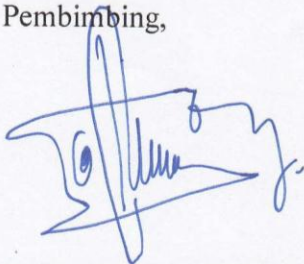
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karaywan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310

Tangerang, 21 Juni 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Carenty Gouwtama
NIM : 20150500037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karaywan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 23 Juli 2019.

Nama Penguji

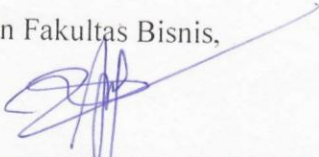
Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Dekan Fakultas Bisnis,


Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402







SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 31 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



Carenty Gouwtama
20150500037

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500037
Nama : Carenty Gouwtama
Jenjang Studi : Strata I
Jurusan : Manajemen
Perminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 01 Agustus 2019

Penulis



(Carenty Gouwtama)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. TEKNOTAMA LINGKUNGAN INTERNUSA

ABSTRAK

Kinerja seseorang dalam bekerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa factor pendukung, dan setiap orang atau individu tentu memiliki semangat kerja yang berbeda. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjadi salah satu pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, selain dari variable – variable tersebut masih banyak faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerjakaryawan di PT. Teknotama Lingkungan Intenusa, variable indepen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan variable dependen adalah semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan yaitu dengan cara menyebar kuesioner untuk karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Intenusa, sample pun ditentukan sebanyak 120 orang responden yang diambil keseluruhan di PT. Teknotama Lingkungan Intenusa dan diolah menggunakan SPSS 22.0

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dimana variable gaya kepemimpinan memperoleh perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 2,704 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98027. Dengan demikian t_{hitung} sebesar $2,704 > 1,98027$. Dan variable lingkungan kerja memperoleh perhitungan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,648 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98027. Dengan demikian t_{hitung} sebesar $2,648 > 1,98027$ yang artinya dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dan terdapat pengaruh hubungan linear antara variable gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka, model regresi tersebut sudah layak dan tepat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT AGAINST EMPLOYEE EMPLOYMENT IN PT. TEKNOTAMA INTERNUSA LINGKUNGAN

ABSTRAK

A person's performance in work is certainly influenced by several supporting factors, and each person or individual certainly has a different work spirit. Leadership style and work environment can be one of the influences on employee morale, apart from these variables there are still many other factors that influence employee morale.

The purpose of this study was to determine how strong the influence of leadership style and work environment on employee morale at PT. TeknotamaLingkunganIntenusa, the independent variable in this study is leadership style and work environment while the dependent variable is employee morale.

The research conducted is by distributing questionnaires to employees at PT. TeknotamaIntenusa Environment, the sample was determined by 120 respondents taken entirely at PT. Teknotama Environmental Intenusa and processed using SPSS 22.0

The results of this study indicate that the leadership style and work environment have a positive and significant influence on employee morale. where leadership style variables obtain calculation of tcount of 2.704 while t table is 1.98027. Thus thitung is $2,704 > 1,98027$. And the work environment variable gets a calculation from the tcount value of 2.648 while the t table is 1.98027. Thus thitung is $2.648 > 1.98027$ which means that H_0 is rejected and H_a is accepted and there is an effect of linear relationship between the variables of leadership style and work environment, then the regression model is appropriate and appropriate.

Keywords: Leadership Style, Work Environment and employee morale

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT Teknotama Lingkungan Internusa”**.

Tujuan dari pembuatan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Strata 1 (S1) Fakultas Bisnis di Universitas Buddhi Dharma.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
2. Bapak Sutrisna S.E., S.H., M.M., M. Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
4. Bapak Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan, meluangkan waktu dan tenaganya, serta memberikan nasihat yang bermanfaat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.
5. Kedua orang tua dan keluarga tercinta, yang selalu setia memberikan doa, cinta, perhatian dan dukungan kepada penulis.
6. Sahabat dan teman – teman yang selalu memberikan dukungan moril serta masukan-masukan untuk saya agar lebih baik kedepannya.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi teknik penyajian penulisan maupun dari segi materi penulisan yang mengingat keterbatasan ilmu yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi penyusunan Skripsi ini. Akhir kata, penulis secara pribadi berharap Skripsi ini bias memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca pada umumnya.



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL LUAR

LEMBAR JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRAK</i>	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang masalah.....	1
B Identifikasi Masalah.....	4
C Rumusan Masalah.....	4
D Tujuan Penelitian.....	4
E Manfaat Penelitian.....	5
F Batasan Masalah.....	6
G Metode Pengumpulan Data.....	6
H Studi Pustaka.....	8
I Sistematika Penulisan.....	8

BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	12
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B Gaya Kepemimpinan	16
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
2. Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	18
3. Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan.....	20
4. Ciri- Ciri Gaya Kepemimpinan.....	24
5. Pemimpinan dan Power	27
C Lingkungan Kerja	29
1. Pengertian Lingkungan Kerja	29
2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	30
3. Manfaat Lingkungan Kerja	33
4. Faktor Penentu Kondusif Lingkungan Kerja.....	34
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	35
D Semangat Kerja Karyawan.....	38
1. Pengertian Semangat Kerja Karyawan.....	38
2. Pentingnya Semangat Kerja Karyawan.....	38
3. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan	39
4. Faktor Pengukur Semangat Kerja Karyawan	40
E. Hasil Penelitian Terdahulu.....	41
F. Kerangka Pemikiran.....	45

G.	Perumusan Hipotesa.....	46
----	-------------------------	----

BAB III OBJEK & METODE PENELITIAN..... 50

A	Objek Penelitian.....	50
	1. Sejarah Perusahaan	50
	2. Visi dan Misi.....	52
	3. Struktur Organisasi	53
	4. Tugas dan Wewenang	54
B	Jenis Penelitian	57
	1. Penelitian Dasar	57
	2. Penelitian Terapan	57
C	Metode Penelitian	58
	1. Populasi dan Sample	58
	2. Model Penelitian.....	59
	3. Variable Penelitian.....	60
	4. Data Penelitian.....	64
D	Pengujian Instrumen Penelitian.....	67
	1. Uji Validitas.....	67
	2. Uji Reabilitas	69
	3 Uji Asumsi Klasik.....	70
	4. Regresi Linear Berganda.....	74
	5. Analisis Korelasi Berganda.....	74
	6. Analisis Determinasi	76
E	Metode Analisis Data.....	76
	1. Pengumpulan Data	77
	2. Reduksi Data.....	77
	3. Display Data	77

4. Verifikasi & Penegasan Kesimpulan.....	77
---	----

xiv

F Tahap – Tahap Pengujian Hipotesis	78
1. Uji Hipotesis	78
2. Uji F (Simultan)	79
3. Uji T (Parsial).....	80

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 82

A Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	82
1. Uji Frekuensi Gaya Kepemimpinan pada PT. Teknotama Lingkungan Intenusa	86
2. Uji Frekuensi Lingkungan Kerja pada PT. Teknotama Lingkungan Intenusa	97
3. Uji Frekuensi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Teknotama Lingkungan Intenusa	108
B Analisis Hasil Penelitian	119
1. Uji Validitas dan Reabilitas Gaya Kepemimpinan	119
2. Uji Validitas dan Reabilitas Lingkungan Kerja	122
3. Uji Validitas dan Reabilitas Semangat Kerja Karyawan	125
C Uji Asumsi Klasik	128
1. Uji Normalitas	128
2. Uji Multikolinearitas	129
3. Uji Heteroskedastisitas	130
4. Uji Autokorelasi	131
D Pengujian Hipotesis	132
1. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap semangat kerja karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Intenusa	132

xvi

E Hasil Penelitian	139
--------------------------	-----

F	Pembahasan	141
	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Teknotama Lingkungan Internusa.....	141
	2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Teknotama Lingkungan Internusa.....	142
	3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Teknotama Lingkungan Internusa	143
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		144
A	Simpulan	144
B	Implikasi	145
C	Saran	146
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN RISET		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1	Tabel Operasional Variable	62
Tabel 3.2	Tabel Uji Statistik <i>Durbin-Watson</i>	73
Tabel 3.3.	Tabel Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	75
Tabel 4.1.	Tabel Data Responden Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2.	Tabel Data Responden Usia	83
Tabel 4.3.	Tabel Data Responden Divisi	84
Tabel 4.4.	Tabel Data Responden Jabatan	85
Tabel 4.5.	Tabel Data Responden Lama Kerja	85
Tabel 4.6.	Tabel Responden X1 Mengenai Menerima Kritik	87
Tabel 4.7.	Tabel Responden X1 Mengetahui Segala Hal	88
Tabel 4.8.	Tabel Responden X1 Kerjasama Tim	49
Tabel 4.9.	Tabel Responden X1 Memberi Solusi	90
Tabel 4.10.	Tabel Responden X1 Bertanggung Jawab	91
Tabel 4.11.	Tabel Responden X1 Mengkoordinasi	92
Tabel 4.12.	Tabel Responden X1 Mengawasi	93
Tabel 4.13.	Tabel Responden X1 Menghargai	94
Tabel 4.14.	Tabel Responden X1 Memberi Motivasi	95
Tabel 4.15.	Tabel Responden X1 Bersedia Membantu	96
Tabel 4.16.	Tabel Responden X2 nyaman	98
Tabel 4.17.	Tabel Responden X2 Tersedia Fasilitas	99
Tabel 4.18.	Tabel Responden X2 Bebas Suara Bising	100
Tabel 4.19.	Tabel Responden X2 Penerangan Cukup	101
Tabel 4.20.	Tabel Responden X2 Hubungan dengan Rekan Kerja yang Baik	102
Tabel 4.21.	Tabel Responden X2 Lingkungan yang Bersih	103
Tabel 4.22.	Tabel Responden X2 Tata Ruang yang Rapih	104
Tabel 4.23.	Tabel Responden X2 Sirkulasi Udara yang Baik	105

Tabel 4.24.	Tabel Responden X2 Tersedia Pintu Darurat	106
Tabel 4.25.	Tabel Responden X2 Tersedia Genset dan Pemadam Api	107
Tabel 4.26.	Tabel Responden Y Datang Tepat Waktu	109
Tabel 4.27.	Tabel Responden Y Pulang Tepat Waktu.....	110
Tabel 4.28.	Tabel Responden Y Berusaha Lebih baik lagi.....	111
Tabel 4.29.	Tabel Responden Y Berusaha Tidak Melakukan Kesalahan	112
Tabel 4.30.	Tabel Responden Y Menyelesaikan Tugas dengan Tepat Waktu	113
Tabel 4.31.	Tabel Responden Y Mematuhi Peraturan.....	114
Tabel 4.32.	Tabel Responden Y Bahagia Waktu.....	115
Tabel 4.33.	Tabel Responden Y Tidak Pelit Waktu	116
Tabel 4.34.	Tabel Responden Y Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan	117
Tabel 4.35.	Tabel Responden Y Menikmati.....	118
Tabel 4.36.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Processing Summary</i> X1.....	119
Tabel 4.37.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Reability Statistics</i> X1.....	120
Tabel 4.38.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Item Total-Statistics</i> X1	121
Tabel 4.39.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Processing Summary</i> X2.....	122
Tabel 4.40.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Reability Statistics</i> X2	123
Tabel 4.41.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Item Total-Statistics</i> X2	124
Tabel 4.42.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Processing Summary</i> Y.....	125
Tabel 4.43.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Reability Statistics</i> Y.....	126
Tabel 4.44.	Tabel Uji Validitas & Reabilitas <i>Table Item Total-Statistics</i> Y	127
Tabel 4.45.	Tabel Uji Multikolinearitas	129
Tabel 4.46.	Tabel Uji Autokorelasi	131
Tabel 4.47.	Tabel <i>Descriptive Statistics</i>	132
Tabel 4.48.	Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi.....	134
Tabel 4.49.	Tabel <i>Variables Entered/Removed</i>	135
Tabel 4.50.	Tabel <i>Model Summary</i>	136
Tabel 4.51.	Tabel <i>Anova</i>	137
Tabel 4.52.	Tabel Hasil Perhitungan Koefisien.....	138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Gambar Pengertian Kepemimpinan	18
Gambar 2.2	Gambar Pemimpin dan Power	28
Gambar 2.3	Gambar Lingkungan Virtual	33
Gambar 2.4	Gambar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Implementasinya	36
Gambar 2.5	Gambar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implementasinya	36
Gambar 2.6	Gambar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Berbagai Variable dan Implementasinya	37
Gambar 2.7	Gambar Kerangka Pemikiran	46
Gambar 2.8	Gambar Perumusan Hipotesa	49
Gambar 3.1	Gambar Struktur Organisasi	53
Gambar 4.1	Gambar Uji Normalitas <i>P-Plot Of Regresion</i>	128
Gambar 4.2	Gambar Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	130

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel t

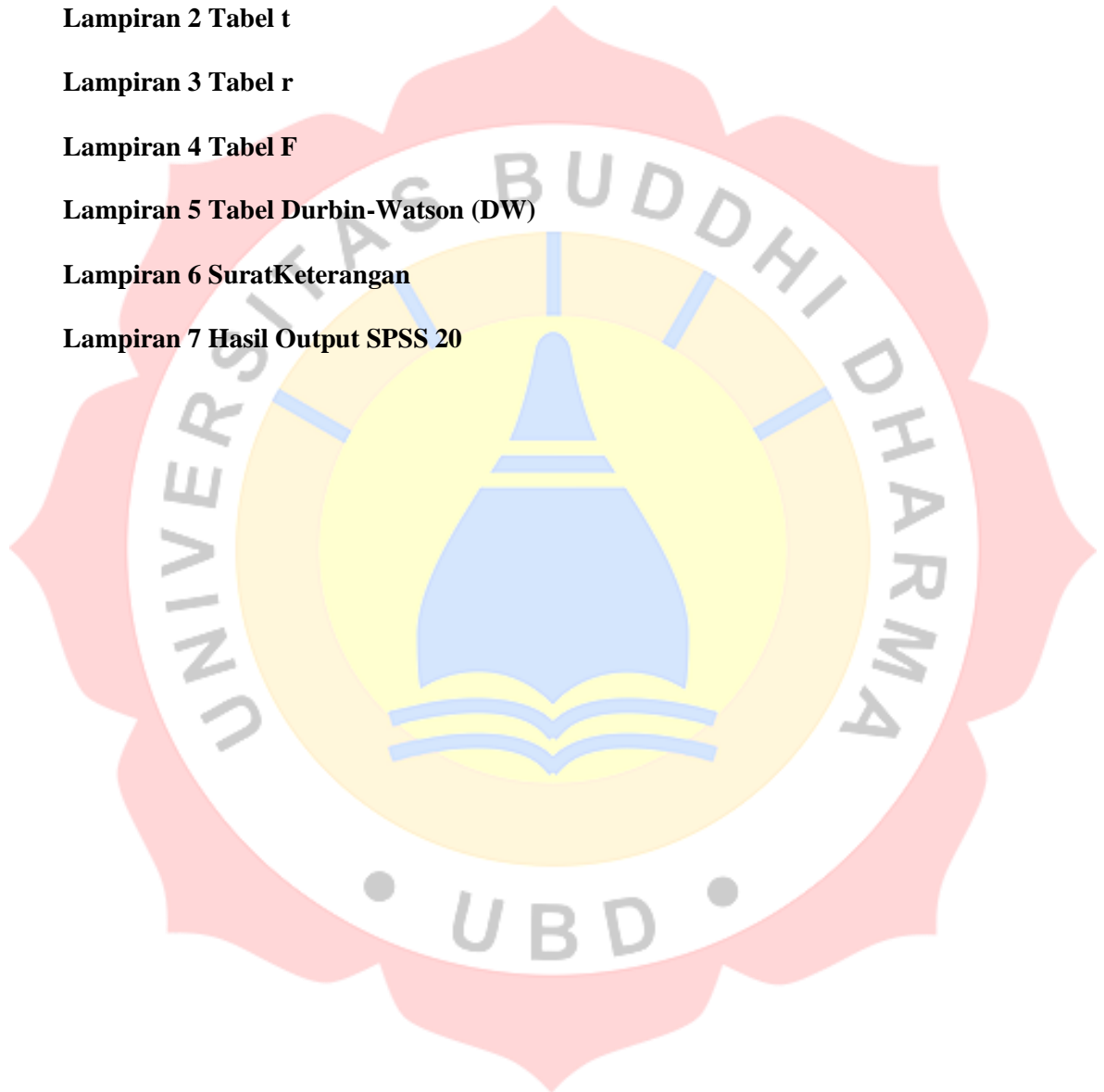
Lampiran 3 Tabel r

Lampiran 4 Tabel F

Lampiran 5 Tabel Durbin-Watson (DW)

Lampiran 6 SuratKeterangan

Lampiran 7 Hasil Output SPSS 20



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan pada suatu perusahaan, Pada era global ini perusahaan harus bekerja lebih efektif dan efisien. Untuk menjadi perusahaan yang efektif dan efisien, perusahaan mengharapkan sebuah kinerja yang baik dari karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa karyawan adalah aset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus menjaga aset terbesarnya. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karena karyawan merupakan unsur penting untuk menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan, maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Mampu atau tidaknya karyawan bekerja dengan baik ditentukan dengan kinerjanya langsung, karena modal pertama seorang karyawan yaitu

adalah kinerja. Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan adalah bagian yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari seseorang, yang menjalankan tugas-tugasnya atau beban yang dipertanggungjawabkan kepadanya untuk mencapai target perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat menghasilkan kinerja yang baik juga.

Untuk itu kinerja karyawan harus diperhatikan dengan betul-betul dari pimpinan, karena penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi keseluruhan perusahaan. Pemimpin juga harus mampu membuat para bawahannya mengikuti peraturan dan visi misi perusahaan serta memberikan wawasan, ilmu, gairah kerja, rasa percaya diri dan rasa hormat.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dibuktikan jika, tujuan perusahaan yang ia pimpin dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut merupakan perwujudan dari kinerja karyawan yang optimal, kinerja karyawan dapat optimal apabila karyawan selalu bersemangat dalam bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan

yang dimilikinya. Jika karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang optimal, maka bukan hal yang sulit bagi perusahaan untuk dapat terus tumbuh dan berkembang.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga memberikan kontribusi penting dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan. Beberapa peneliti menuliskan, bahwa lingkungan fisik suatu kantor mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan fungsinya di perusahaan.

Suasana ruang kerja yang kaku karena monotonnya tata ruang, warna ruangan yang cukup kusam, udara yang pengap dapat menambah ketidaknyamanan bagi karyawan yang berada di ruang kerja sehingga semangat kerja pun menjadi terganggu dan menurun.

Melihat masalah demi masalah, penulis mengamati faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, penulis akan meneliti lebih dalam dikarenakan pentingnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penulis tertarik untuk memilih judul skripsi ini yaitu: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT TEKNOTAMA LINGKUNGAN INTERNUSA”**

B. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah dengan sebagai berikut :

1. Kurangnya gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien di PT Teknotama Lingkungan Internusa
2. Kurangnya lingkungan kerja yang kurang mendukung di PT Teknotama Lingkungan Internusa
3. Menurunnya semangat kerja karyawan di PT Teknotama Lingkungan Internusa

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul maka yang menjadi permasalahan adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menimbulkan semangat kerja karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dapat diharapkan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Agar mengetahui sejauh mana pentingnya gaya kepemimpinan di PT Teknotama Lingkungan Internusa.
2. Agar mengetahui sejauh mana pentingnya lingkungan kerja di PT Teknotama Lingkungan Internusa
3. Agar mengetahui sejauh mana pentingnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT Teknotama Lingkungan Internusa

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat yang penulis rasakan adalah dapat menambah wawasan penulis agar, menjadi luas dan dapat membantu penulis mempermudah mengerjakan skripsi manajemen SDM ini untuk salah satu syarat kelulusan dan memperoleh gelar S1 di Universitas Buddhi Dharma.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat yang dirasakan perusahaan setelah penulisan ini selesai yaitu, agar perusahaan dapat mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja itu sangat berguna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di PT Teknotama Lingkungan Internusa.

3. Bagi Universitas

Bagi universitas manfaat yang dirasakan adalah dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan para mahasiswa dan mahasiswi di Universitas Buddhi Dharma terutama untuk kejuruan Menejemen Sumber Daya Manusia.

F. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat fokus, maka penulis memberikan batasan masalah agar tidak melenceng dari pokok permasalahan dan hanya berkaitan tentang “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT TEKNOTAMA LINGKUNGAN INTERNUSA”.

G. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Dengan metode ini penulis menggunakan cara tanya jawab dengan karyawan-karyawan yang bekerja di PT Teknotama Lingkungan Internusa. Wawancara ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja PT Teknotama Lingkungan Internusa memberisemangat kerja agar dapat bekerja lebih baik.

2. Kuesioner

Dengan metode ini penulis akan menyebarkan beberapa pertanyaan, yang telah dirangkum dalam sebuah kertas dan akan di sebarakan di dalam lingkungan kerja PT Teknotama Lingkungan Internusa. Lalu akan dijawab oleh karyawan-karyawan yang bekerja di PT Teknotama Lingkungan Internusa, dengan teknik ini penulis akan mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT Teknotama Lingkungan Internusa akan menunjang semangat dalam bekerja. Dengan teknik ini pula akan mempermudah penulis untuk menganalisa lebih dalam.

3. Observasi

Metode pengamatan secara langsung ini, digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian. Metode ini, berperan dalam menguji kebenaran terhadap data yang telah diperoleh dari hasil wawancara sehingga dapat membantu dalam menganalisa semangat karyawan terhadap kerjanya.

H. Studi Pustaka

Metode ini dilakukan dengan cara mencari informasi mengenai pembelajaran umum, antara lain dengan membaca dan mempelajari buku-buku dan sumber lainnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan

dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Sehingga dapat memperoleh teori-teori yang dapat mendukung penulisan Skripsi ini

I. Sistematika Penulisan Skripsi

Pembahasan skripsi terdapat 5 bab yang akan dijelaskan secara garis besar, sistematika penulisan yang akan disusun adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian yang didasari dari penulisan skripsi seperti rumusan masalah, tujuan, manfaat, pengumpulan data dan sistematika penulisan yang berupa uraian singkat mengenai bab-bab tersebut.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang digunakan pada variabel independen dan dependen, hasil penelitian dan pemikiran pada skripsi ini adalah hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

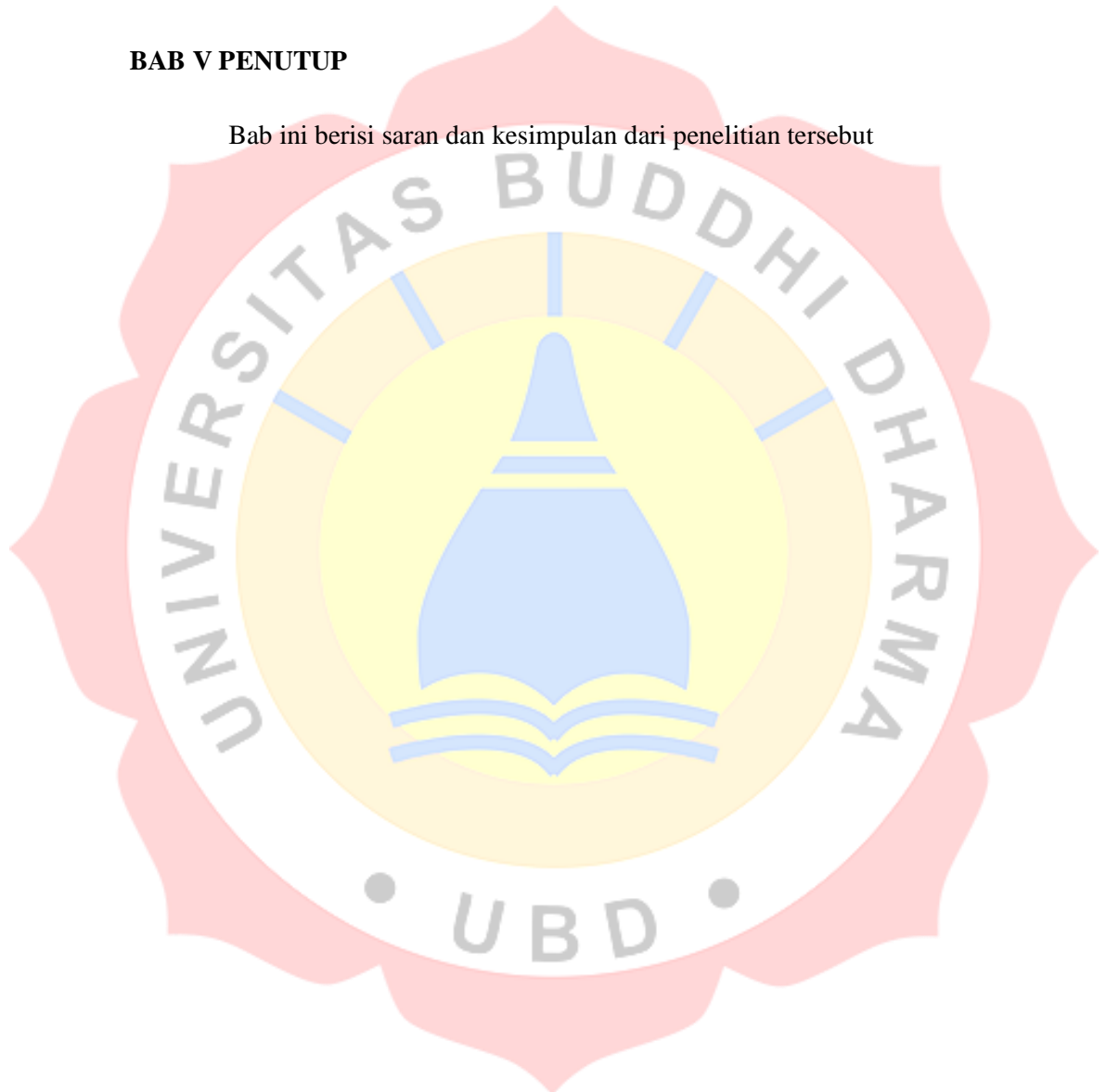
Bab ini berisikan tentang gambaran secara umum tentang objek penelitian yang meliputi secara singkat sejarah perusahaan, bidang usaha perusahaan, struktur organisasi dan jenis tugas serta sumber data dan teknik dalam menganalisa dan menyusun skripsi ini

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di PT Teknotana Lingkungan Intenusa yang didapat dari hasil analisa penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi saran dan kesimpulan dari penelitian tersebut



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2017,10) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Tinggi perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka sebagai pengalaman dan hasil penelitian bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Istilah ”manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia. Sebelumnya sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, atau kepegawaian.

Karena sumber daya manusia semakin dikenal sebagai personalia, perubahan nama ini menggambarkan perluasan manajemen

personalia dan peningkatan kesadaran bahwa sumber daya manusia adalah “kunci” suksesnya suatu perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja tapi juga menyangkut karyawan atau sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Namun perlu diingat sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti hal lainnya merupakan data (*input*) yang diolah perusahaan dan menghasilkan keluaran data (*output*).

Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan akan dilatih sehingga mempunyai keterampilan dan keahlian, apa bila dilatih lebih lanjut serta diberikan motivasi dan pengalaman, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi manajemen maka akan dengan mudah memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang akan memudahkan untuk mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia. Tujuan yang hendak diklarifikasi adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan, melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini untuk menuntun studi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dikenal sebagai manajemen personalia.

Studi manajemen menguraikan, upaya-upaya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana cara profesional personalia memberikan andil atas upaya upaya ini. Sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen manajemen sumber daya manusia.

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Karyawan perusahaan diklasifikasikan sebagai salah satu faktor produksi, sehingga diperlakukan seperti faktor produksi lain misalnya mesin, bahan baku atau peralatan kerja lainnya. Kini pandangan itu sudah berubah, karyawan tidak lagi diposisikan sebagai salah satu faktor produksi tetapi sebagai salah satu sumber daya manusia yang di samping memiliki kompetensi tertentu yang dapat didayagunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya dan juga memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai – nilai dan sebagainya yang perlu mendapatkan perhatian oleh para manajer.

Dengan pandangan seperti ini, kini dikembangkan konsep pengintegrasian yang sinergis antara pencapaian tujuan organisasi

dengan tujuan individu, sehingga kompetensi atau kapabilitas individu dapat didayagunakan secara optimal guna mencapai kedua tujuan tersebut. Terdapat beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam praktik manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Karyawan sebagai unsur investasi perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik agar memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi jangka panjang ke dalam organisasi yaitu, tercapainya sasaran organisasi.
2. Kebijakan dan program organisasi harus diarahkan untuk mencapai tujuan kedua pihak (organisasi dan karyawan), sehingga dapat memuaskan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan.
3. Kebijakan dan program organisasi harus memberi peluang yang besar bagi karyawan untuk mengembangkan diri guna mencapai cita – citanya.
4. Dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia, kebijakan organisasi tidak boleh bersifat diskriminatif.
5. Pelaksanaan program organisasi hendaknya memberi ruang yang luas bagi karyawan untuk berpartisipasi, sehingga mereka mampu mengespresikan seluruh potensi yang dimiliki secara optimal.

6. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dengan tolak ukur yang objektif dan bersifat spesifik, dilaksanakan secara jujur dan adil serta dilaksanakannya umpan balik dua arah.
7. Pemberian kompensasi hendaknya dilakukan secara adil, yaitu didasarkan pada faktor – faktor kompensabel dari masing – masing jabatan atau pekerjaan.
8. Penegakan disiplin kepegawaian hendaknya dilaksanakan secara progresif, kecuali terhadap karyawan yang melakukan suatu pelanggaran dengan ancaman hukuman pidana penjara dalam waktu tertentu.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar, diperoleh suatu satuan manajemen sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2017,36) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia seperti fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berikut ini, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perancangan (*planning*)

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

b. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi

c. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

d. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

e. Pemutus hubungan kerja

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017,365) mengatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dan Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkajikan secara korehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang telah direncanakan.

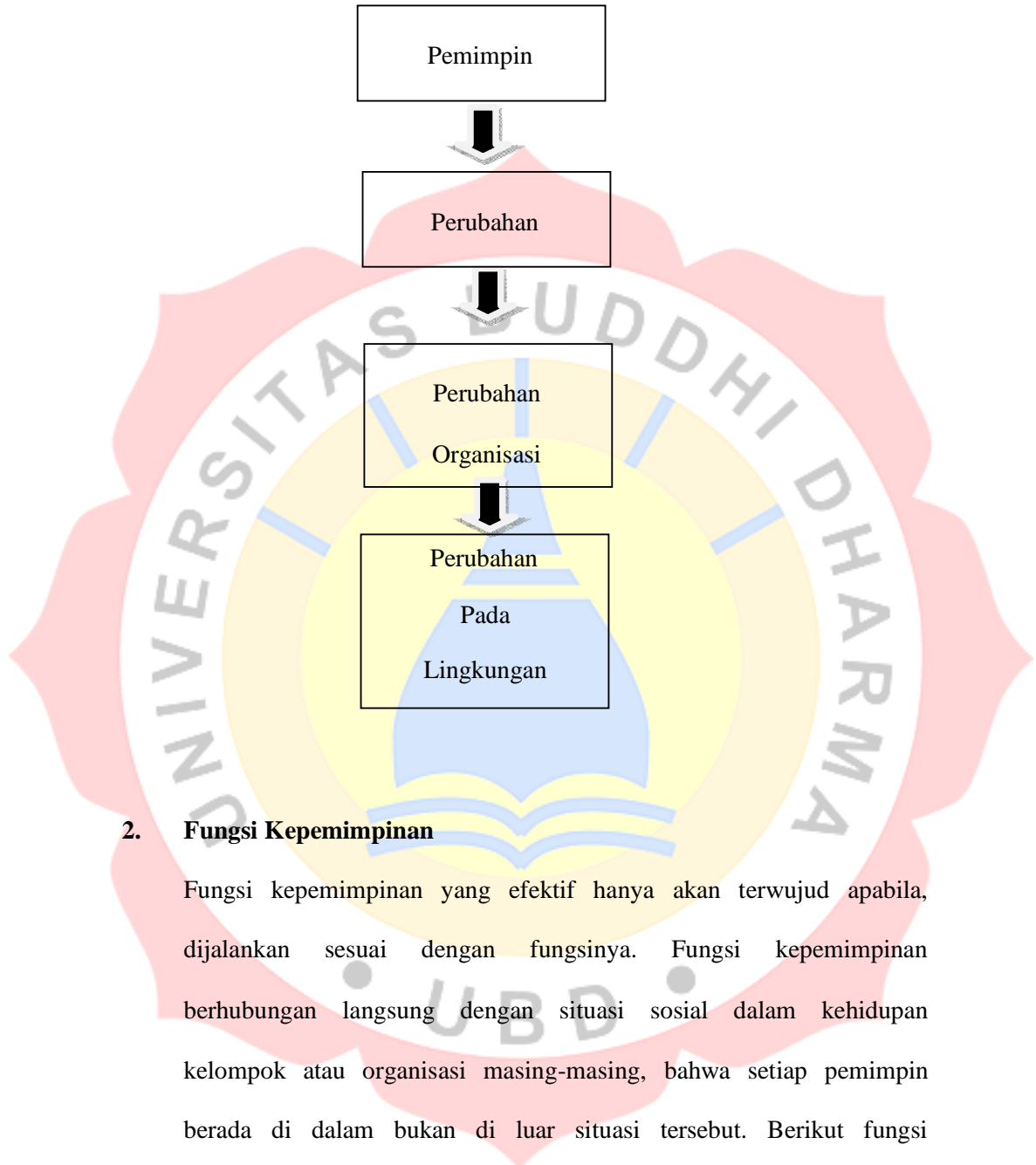
Michael Armstrong menjelaskan bahwa *leadership is a process that involves influence that occurs whitin a group, and it involves attainment of a goal*. Pandangan ini mendeskripsikan bahwa

kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok dan ini melibatkan pencapaian tujuan.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa hal definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Irfam Fahmi (2016, 106) yaitu :

1. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
2. G. R. Terry memberikan definisi: *Leadership is the activity is the ofinfluencing people to strive willingy for mutul objectives.*
3. Ricky W. Griffin mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Gambar 2.1



2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila, dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi tersebut. Berikut fungsi kepemimpinan menurut Irfam Fahmi (2016,115), yaitu :

1. Fungsi Pengambilan Keputusan

Fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan sangat penting perannya, karena tanpa kemampuan dan keberanian tersebut pemimpin tidak mungkin menggerakkan anggota organisasinya. Keberanian mengambil keputusan bagi anggota organisasi berarti pemimpinnya mengetahui cara mencapai tujuan organisasi yang akan diberikan manfaat pada semua organisasi.

2. Fungsi Instruktif

Setiap pemimpin harus memahami bahwa di dalam posisi dan perannya terdapat kekuasaan atau wewenang memerintah anggotanya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi.

3. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dipandang sebagai alamat yang paling tepat untuk berkonsultasi dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang beragam di lingkungan organisasinya, oleh karena itu dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi setiap dan semua pemimpin harus siap dan bersedia memberikan kesempatan pada anggota organisasi untuk berkonsultasi dalam mengatasi atau menyelesaikan suatu masalah.

3. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017,365) Dalam suatu organisasi atau kelompok suatu masyarakat tipe gaya kepemimpinan terdapat 6 tipe, yaitu :

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki beberapa ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut, yaitu :

- a. Menganggap organisasi sebagai miliknya pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formilnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat dilihat jika gaya kepemimpinan otokratis kurang atau bahkan tidak tepat untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat, saat ini hak asasi manusia menjadi anggota kelompok tersebut harus di hormati.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang militeristis memiliki beberapa ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut, yaitu :

- a. Dalam menggerakan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah

- b. Dalam menggerak bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- c. Senang dalam formalitas yang berlebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku
- e. Sukar menerima kritik dari bawahan
- f. Menggemari upacara-upacara untuk bebagi keadaan

Berdasarkan ciri-ciri di atas maka dapat dilihat bahwa seorang pemimpin yang militeristis bukanlah pemimpin yang ideal, karena akan membungkam aspirasi warga.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang paternalistis memiliki beberapa ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut, yaitu :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu *over protective*
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan dan inisiatif
- d. Sering bersikap mengetahui segala hal

Tipe kepemimpinan ini berkembang di masa lalu oleh karena kecenderungan berkembangnya pola hubungan klien masyarakat, dimana pemimpin merupakan figur yang serba hebat dan harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

4. Tipe Kharismatis

Seorang pemimpin yang kharismatis memiliki beberapa ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut, yaitu :

- a. Pemimpin yang sulit untuk dianalisis
- b. Daya tarik yang sangat memikat dan besar
- c. Penampilan fisik ternyata bukan menjadi ukuran yang berlaku untuk umum
- d. Dikagumi oleh banyak pengikut

Berdasarkan ciri-ciri di atas gaya kepemimpinan kharismatis lebih digemari karena gaya kepemimpinannya yang sulit untuk ditelusuri. Gaya kepemimpinan kharismatis sering disebut mempunyai kekuatan yang dapat dipergunakan sebagai ciri-ciri kharisma.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki beberapa ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut, yaitu :

- a. Dalam proses pergerakan bawahannya melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahannya

- c. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya
Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam mencapai tujuanny
- d. Dengan bebas memberi kebebasan seluas-luasnya untuk bawahannya
- e. Selalu berusaha membuat bawahannya menjadi lebih sukses dari pada ia sendiri
- f. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin

Berdasarkan ciri-ciri diatas tipe gaya kepemimpinan ini adalah tipe gaya kepemimpinan dan sangat ideal untuk seorang pemimpin, karena tipe ini akan membuat bawahannya menjadi berkembang dengan memberikan kesempatan yang bebas untuk bawahan berbuat kesalahan dan diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama lagi tetapi berani membuat kesalahan yang lain.

6. Tipe *Laissez Faire*

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki beberapa ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut, yaitu :

- a. Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif
- b. Pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat pimpinan yang lebih rendah
- c. Status organisasional tidak terganggu

- d. Pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi
- e. Intervensi pemimpin dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimal

Tipe gaya kepemimpinan ini hampir sama dengan gaya kepemimpinan kharismatik, tentang kepemimpinan juga tidak akan banyak membahas tipe kepemimpinan ini. Meskipun demikian hal-hal berikut dapat dikemukakan yang *laissez fair* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya. Karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa, yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan *laissez faire* melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dengan anggapan, bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan yang berlaku.

4. Ciri-Ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal, dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri menjadi seseorang pemimpin menurut Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. (2018,265), yaitu :

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya, yang berarti kompetensi yang dimiliki sangatlah berguna untuk

diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak di harapkan. Maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki, artinya pimpinan perusahaan tetap tidak ingin memberhentikan sebagian karyawan, menurunkan gaji karyawan, pemutusan kerja karyawan kontrak dan sejenisnya karena faktor penjualan perusahaan mengalami penurunan. Jika penghematan ingin dilakukan maka itu cukup dengan pembatasan AC (*air conditioner*), Penggunaan telepon kantor, pembatasan kendaraan dinas yang boleh dipakai saat-saat penting saja dan lainnya. Sehingga kebersamaan dan loyalitas antara karyawan dengan pimpinan tetap tinggi.

- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhasap permasalahan tersebut
- c. Mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik, *the right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

Untuk memahami lebih dalam tentang ciri-ciri pemimpin ada baiknya kita melihat pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry mengemukakan 8 ciri-ciri pemimpin, yaitu:

- a. *Energy* : mempunyai kekuatan mental dan fisik.
- b. *Stabilitas Emosi* : seorang pemimpin tidak boleh berprasangka buruk terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus besar.
- c. *Human Relationship* : mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
- d. *Personal Motivation* : keinginan menjadi pemimpin harus besar dan dapat memotivasi diri sendiri.
- e. *Communing Skill* : mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
- f. *Teaching Skill* : mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
- g. *Social Skill* : mempunyai keahlian bidang sosial, agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan
- h. *Technical Competent* : mempunyai kecakapan dalam menganalisi, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

5. Pemimpin dan Power

Pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan rencana yang diinginkan, menerapkan *power* (kekuasaan) yang dimiliki dengan tujuan agar tercapai dan berjalannya pekerjaan sesuai dengan rencana. *Power* (kekuasaan) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bagi pemimpin penggunaan *power* dalam setiap rencana kerja yang dijalankan adalah sesuatu yang positif asal *power* tersebut dilakukan dengan mengikuti batas-batas yang dibenarkan dalam dunia kerja.

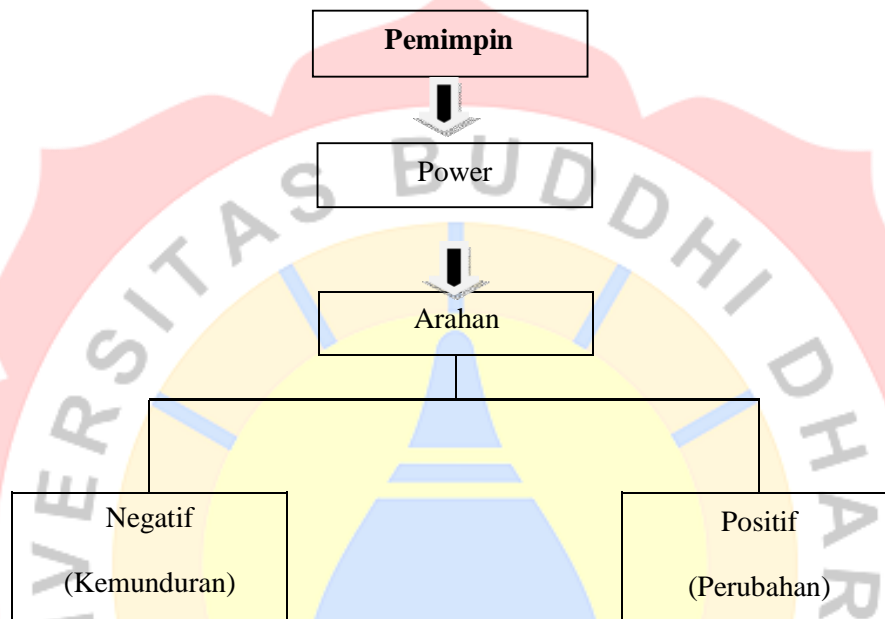
Seorang manajer di suatu perusahaan mempunyai hak memutasi seorang karyawan dari posisi strategis, dan menjadi kewajiban bagi pihak karyawan untuk memperlihatkan kemampuan dalam bekerja keras serta kedisiplinan yang tinggi, agar pimpinan tertarik menempatkan di posisi yang strategis.

Penggunaan *power* seorang pemimpin akan semakin terlihat dalam setiap keputusan-keputusan yang dianggap memiliki nilai penting dan memiliki pengaruh besar bagi profit dan berkelanjutan usaha. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu memprediksikan kondisi yang akan terjadi di kemudian hari, serta mempertanggungjawabkan *power* yang dimiliki untuk melindungi perusahaan dari berbagai kondisi yang akan terjadi di kemudian hari.

Seperti menghindari timbulnya penurunan penjualan, mempertahankan karyawan yang memiliki potensi serta mampu

memberikan jaminan tingkat kesejahteraan kepada para karyawan, termasuk tentunya mendongkrak tingkat penjualan dan berbagai kebijakan lainnya.

Gambar 2.2



Dalam ruang lingkup organisasi, biasanya terdapat 5 jenis kekuasaan, yaitu :

1. Kekuasaan Sah (*Legitimate Power*)

Kekuasaan yang diperoleh melalui hierarki organisasi, kekuasaan sah adalah kekuasaan yang diberikan kepada individu yang memegang jabatan tertentu seperti yang didefinisikan oleh organisasi.

2. Kekuasaan Balas Jasa (*Reward Power*)

Kekuasaan untuk menunda balas jasa seperti peningkatan bonus, gaji, rekomendasi promosi, pujian, pengakuan, penugasan kerjasama yang menarik.

3. Kekuasaan Paksaan (*Coercive Power*)

Kekuasaan untuk memaksa kepatuhan dengan memakai ancaman psikologis, emosional atau fisik.

4. Kekuasaan Referen (*Referent Power*)

Kekuasaan abstrak, kekuasaan ini didasarkan pada persamaan, peniruan, kesetiaan atau kharisma.

5. Kekuasaan Ahli (*Expert Power*)

Kekuasaan pribadi yang didapat seseorang berbasis informasi atau memiliki keahlian yang dimilikinya.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2017,65) mengatakan

bahwa :

“lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial Maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai

sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja juga terdiri atas lingkungan fisik yang kasat mata, lingkungan sosial yang dapat berbentuk pergaulan, kerjasama dan lingkungan virtual yang abstrak tapi secara nyata keberadaannya dapat digunakan bersama.

Lingkungan kerja termasuk segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, baik langsung maupun tidak langsung yang masih dalam ruang lingkup organisasi meskipun tidak menyatu dengan lingkungan fisik perusahaan, seperti *website* perusahaan, laboratorium angkasa dan tempat-tempat lain yang terkait erat dengan *core bussines* perusahaan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 3 bagian, yaitu :

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan, sebagai tempat kerja karyawan baik dalam gedung maupun luar gedung. Ruangan yang di dalam gedung, seperti :

- a. Ruangan pimpinan
- b. Ruang kerja
- c. Ruang rapat
- d. Ruang ibadah

- e. Ruang makan
- f. Ruang sekretaris
- g. Ruang istirahat
- h. Ruang olahraga dalam gedung

Ruangan di luar gedung, seperti

- i. Halaman parker
- j. Taman
- k. Kolam
- l. Tempat berkumpul
- m. Tempat pembuangan sampah
- n. Dan lainnya

Lingkungan fisik merupakan suatu tempat yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan selama berada di dalam organisasi dan bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus kinerja organisasi.

2. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial merupakan lingkungan sebagai bentuk jalinan komunikasi. Dilihat dari media yang digunakan lingkungan sosial dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

- a. Lingkungan sosial yang bersifat fisik dapat berupa komunikasi interpersonal dalam organisasi, dan berbagai lingkungan yang berfungsi sebagai wadah seluruh karyawan membangun komunikasi sosial. Lingkungan sosial yang bersifat fisik dapat

berbentuk arisan, kerja kelompok, kelompok olahraga dan lainnya yang seluruhnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

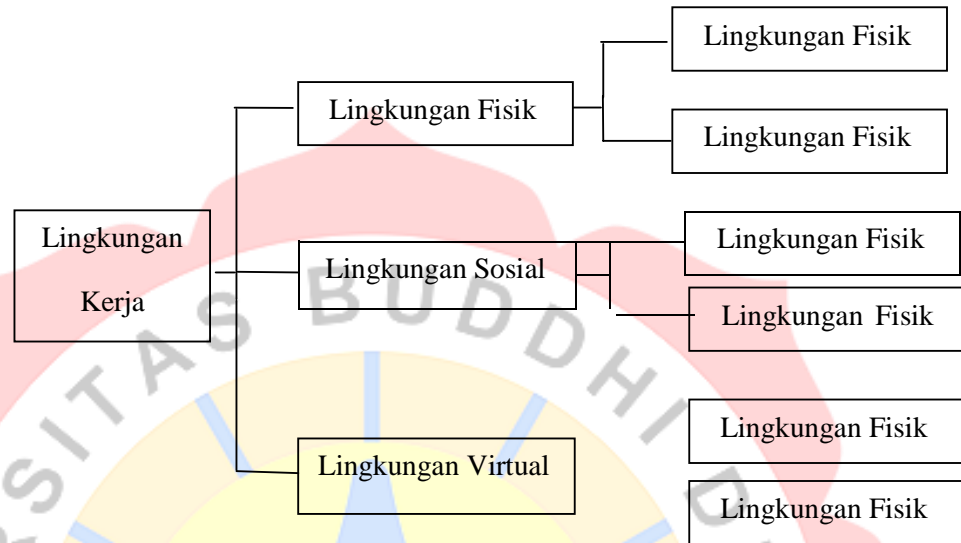
- b. Lingkungan sosial yang abstrak karena berada pada posisi tidak tampak sebagai lingkungan sosial, tetapi lebih sebagai wadah yang bersifat tidak riil karena menggunakan berbagai saluran media seperti radio, HT, interkom dan berbagai media lainnya yang bersifat abstrak.

3. Lingkungan Virtual

Lingkungan virtual adalah lingkungan yang bersifat abstrak karena keberadaan di dalam jaringan internet. Lingkungan virtual pada dasarnya dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. Lingkungan Informatif, yaitu lingkungan virtual yang berisi berbagai informasi sosial, seperti web, *google* dan mesin pencarian elektronik lainnya.
2. Lingkungan Virtual, yang berupa media sosial seperti *whatsapp group*, *linegroup*, *facebook group*, *instagram* dan berbagai sarana media sosial lainnya yang mampu membentuk lingkungan sosial perusahaan

Gambar 2.3



3. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar, bagi seluruh karyawan maupun bagi organisasi karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan :

1. Kesehatan fisik dan psikis
2. Kenyamanan kerja
3. Ketenangan kerja
4. Ketekunan kerja
5. Kedalaman konsentrasi kerja
6. Kepuasan kerja
7. Kualitas inovasi kerja
8. Keragaman kreativitas kerja

9. Kuantitas produktivitas kerja
10. Kualitas produktivitas kerja
11. Tingkat kerja
12. Ketahanan kerja
13. Menghilangkan stress kerja
14. Tingkat jalinan kekeluargaan antar pekerja

4. Faktor Penentu Kondusif Lingkungan Kerja

Faktor penentu kondusif lingkungan kerja fisik terutama lingkungan dalam yaitu :

1. Kebersihan lingkungan
2. Keberadaan pengatur suhu ruangan
3. Penataan ruangan
4. Keberadaan tanaman hias
5. Keberadaan hiasan dinding
6. Penataan aksesoris ruangan
7. Penataan perabot keberadaan jaringan internet
8. Keberadaan pengharum ruangan
9. Keberadaan pencahayaan alami dan buatan
10. Sistem keamanan
11. Keberadaan alat pemadam kebakaran

Faktor penentu kondusif lingkungan sosial termasuk lingkungan

virtual yaitu :

1. Tingkat keakraban
2. Jenis-jenis pertemuan kelompok
3. Tempat pertemuan kelompok
4. Waktu pertemuan kelompok
5. Sistem sosial kekerabatan yang dibangun
6. Kehadiran manajemen dalam cipta jalinan sosial
7. Karakter dan kepribadian mayoritas anggota
8. Sarana komunikasi yang digunakan
9. Media komunikasi yang digunakan
10. Keberadaan pihak perekat tali silaturahmi

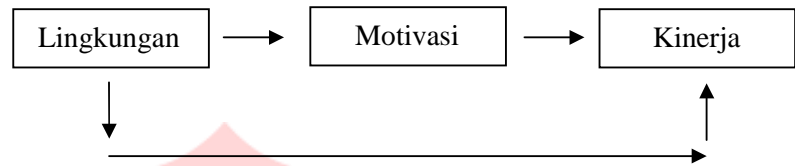
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar bagi kinerja pegawai dan kinerja perusahaan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta implementasinya terhadap kinerja karyawan

Pengaruh tersebut dapat bersifat signifikan baik langsung terhadap kinerja maupun melalui motivasi kerja. Logika

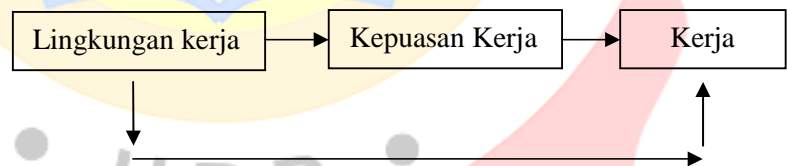
berfikirnya, ketika lingkungan kerja baik maka motivasi kerja kita akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Bila digambarkan tampak seperti berikut :

Gambar 2.4

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implementasinya terhadap kinerja karyawan

Pengaruh tersebut dapat bersifat signifikan baik langsung terhadap kinerja maupun melalui kepuasan kerja. Logika befikirnya, ketika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja juga akan meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bila digambarkan tampak seperti berikut :

Gambar 2.5

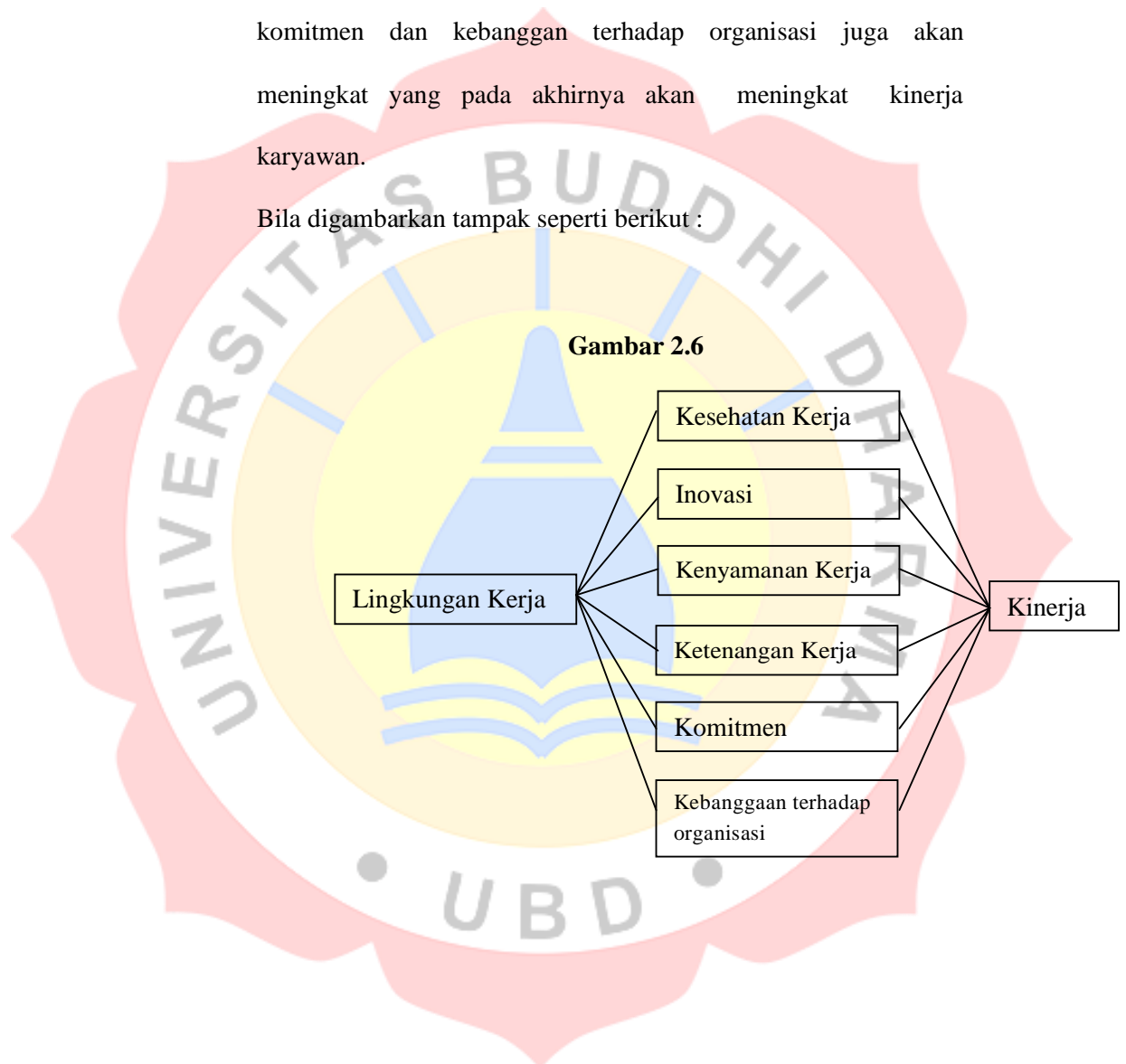
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap berbagai variable serta implementasinya terhadap kinerja karyawan

Pengaruh tersebut dapat bersifat signifikan baik langsung terhadap kinerja maupun melalui kesehatan kerja, inovasi,

kenyamanan kerja, ketenangan kerja, komitmen dan kebanggaan terhadap organisasi.

Logika berfikirnya, ketika lingkungan kerja baik maka kesehatan kerja, inovasi, kenyamanan kerja, ketenangan kerja, komitmen dan kebanggaan terhadap organisasi juga akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bila digambarkan tampak seperti berikut :



D. Semangat Kerja Karyawan

1. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Menurut DR. Muhammad Busro. (2017,85) mengatakan bahwa :

“Semangat Kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya

2. Pentingnya Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan semangat kerja, maka:

- a. Dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena alasan.
- b. Pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak

- c. puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja semakin besar angka kerusakan.
- d. Membuat karyawan akan senang bekerja sehingga menyebabkan semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain, dan dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Pemberian insentif yang terarah
4. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat
5. Harga diri
6. Kesempatan
7. Fasilitas

4. Faktor Pengukur Semangat Kerja Karyawan

faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan yaitu :

1. Keinginan

Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja, oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya, dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhanseseorang untuk selalu konstruktif, walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kesenangan / Kepuasan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau

melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan kebutuhannya.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai dasar perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikut yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ari, Rio Marpaung, 2013, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja	Variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan	Variable independen yang digunakan yaitu	Tempat penelitian berbeda, penulis melakukan

	Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak	terhadap semangat kerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perikanan kabupaten siak. Variable kepemimpinan hanya dapat menjelaskan variable semangat kerja 59,2%	kepemimpinan. Variable dependen yang digunakan adalah semangat kerja. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan wawancara	penelitian di PT. Teknotama Lingkungan Internusa.
2	Elsa, 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Textile Surakarta	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja	Memasukan variable variable independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan variable	Tidak memasukan variable independen komunikasi dan variable dependen kinerja, penelitian di

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	independen berpengaruh positif dan signifikan	kalukan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa
3	Jhon Rajan, K.T Anand and B.R Ramesh Bapu, 2016, A Study Of Leadership And Environmental To Performance Sustainability in Textile Processing Industries Of South India.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memasukan variable kepemimpinan dan variable lingkungan kerja sebagai variable independen	Tidak memasukan kinerja sebagai variable dependen, penelitian ini dilakukan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa
4	Linda Febriyanti, 2015, Pengaruh	Gaya Kepemimpinan	Memasukan variable	Penelitian ini

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mentari Unggul, Jakarta	dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan dan positif	independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, memasukan variable dependen motivasi kerja	dilakukan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa
--	---	---	---

Berdasarkan perbandingan penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ada juga variable lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu motivasi dan komunikasi

Perbedaannya pada penelitian ini penelitian menggunakan sample jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sample penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya dan juga dalam penelitian ini penelitian menggunakan kuantitatif sedangkan beberapa penelitian sebelumnya ada yang menggunakan metode deskriptif. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variable gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variable bebas dan semangat kerja karyawan sebagai variable terikat.

F. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi besar atau kecil bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan untuk melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan pratek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, untuk menciptakan kerja karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien diharuskan karyawan memiliki semangat kerja.

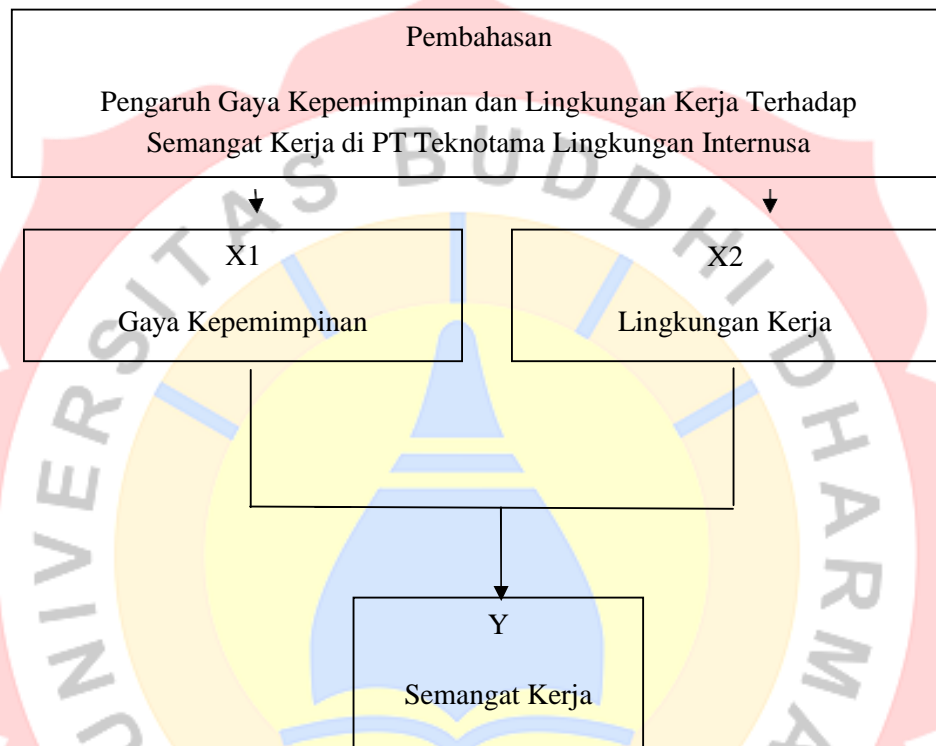
Karena semangat kerja adalah salah satu fondasi yang kuat untuk menghasilkan kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan, dengan adanya semangat kerja dalam diri karyawan dapat dipastikan pekerjaan yang dihasilkan akan memuaskan.

Semangat kerja bisa dari berbagai macam salah satunya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa dikatakan sebagai salah satu alasan semangat atau tidak semangatnya seorang karyawan. dengan cara-cara dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menghasilkan kinerja yang baik atau buruk.

Banyak cara yang dilakukan pemimpin untuk memberi semangat kerja kepada bawahannya salah satunya seperti menyediakan lingkungan kerja yang tepat, lingkungan kerja sangat penting untuk mendukung semangat kerja seorang karyawan dan memberikan ikatan tersendiri antara karyawan dan pemimpin. Dengan demikian semangat kerja merupakan hal

yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan apabila di dukung dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

Gambar2.7



G. Perumusan Hipotesa

Menurut Sugiyono (2010,221) mengatakan bahwa :

“Hipotesa adalah Jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian” dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimay pertanyaan.Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan terori yang relevan belum didasarkan pada fakta-faktaempiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner”.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Teknotama Lingkungan Internusa.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017,365) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Dengan definisi tersebut maka didasari bahwa pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar dapat bersama-sama tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah seseorang yang mampu bersikap adil, memberikan instruksi yang jelas serta memiliki komunikasi yang baik. Hal ini didukung dengan penelitian dari Ari, Rio Marpaung, (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan.(2017,65) adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial Maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan

untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, lingkungan yang baik adalah lingkungan yang dapat menjaga dan menata agar karyawan dapat merasa nyaman. Hal ini didukung dengan penelitian dari Elsa, (2015) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh antaralingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

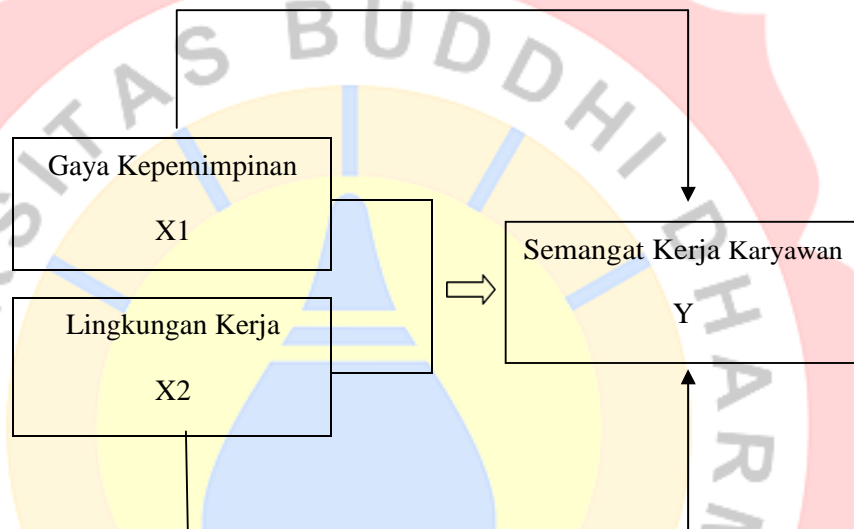
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan pengertian tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan yang baik terdapat semangat kerja yang besar sehingga kesalahan dapat di minimalisir. Hal ini didukung oleh penelitian dari Linda Febriyanti (2015) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Gambar 2.8



Maksud dari hipotesis di atas adalah peningkatan semangat kerja karyawan tercapai apabila, perusahaan telah berusaha menciptakan gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang tepat terhadap semangat kerja karyawan

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. TEKNOTAMA LINGKUNGAN INTERNUSA (ECOSTAR GROUP) berdiri sejak tahun 1994, Dr. Elizabeth A. Juliarte, Ph.D., sebagai pendiri dan direktur utama di PT. TLI. “Ecostar Group merupakan kumpulan perusahaan yang memberikan jasa layanan professional dibidang pelestarian lingkungan hidup. Tanggung jawab kami kepada para pemegang sahan adalah untuk menciptakan dunia baru yang lestari dan ramah lingkungan, Sebagai pelopor dalam pemberian solusi lingkungan hidup kami memiliki pengalaman dan komitmen tinggi terhadap lingkungan dan menjamin pelayanan professional kepada klien kami secara konsisten”.

EcoStar Group terbagi menjadi 5 perusahaan yang mengolah limbah, yaitu:

1. PT. Teknotama Lingkungan Internusa
Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konsultasi dan penanganan khusus terhadap limbah berbahaya (B3).
2. PT. EcoTrans Samudera

Bergerak dibidang layanan atau jasa transportasi untuk pengangkutan limbah berbahaya (B3) melalui jalur darat dan air.

3. PT. EcoStar Engineering

Bergerak dibidang pengolahan air dan limbah cair, serta perancangan, pembangunan, dan pengoperasian fasilitas penyimpanan limbah berbahaya (B3).

4. PT. EcoStar Laboratories

Bergerak dibidang analisa pengujian pada sampel udara, air, dan tanah yang diperlukan untuk pengolahan limbah dan kepatuhan terhadap peraturan lingkungan.

5. PT. Sibany International

Bergerak dibidang pembuatan dan pendistribusian bahan kimia umum maupun khusus untuk pengolahan air, limbah dan pengolahan limbah cair serta peralatan pengendalian polusi.

Teknotama Lingkungan Internusa (TLI) menjalankan fasilitas pengolahan untuk limbah berbahaya (B3) dengan teknologi terkemuka milik kami, yang dapat memenuhi permintaan atas pengelolaan limbah B3 yang terus meningkat.

TLI merupakan solusi lengkap yang dirancang khusus untuk lahan lingkungan, dan bersertifikasi ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007 dan terakreditasi oleh Kementerian Lingkungan Hidup 0082/LPJ/AMDAL-1/LRK/KLH.

Kami adalah pemegang rekor terbaik dalam melindungi lingkungan hidup, bagi pelanggan kami dan komunitas mereka. Hubungan kami dengan klien merupakan bagian integral dari komitmen kami kepada lingkungan hidup itu sendiri yang dimana sangat kami hargai dan dengan demikian kami menjamin solusi manajemen limbah yang berkualitas dapat diantarkan kepada semua klien kami.

2. **Visi dan Misi Perusahaan**

Visi EcoStar Group adalah menjadi perusahaan global yang profesional sebagai penyedia barang dan jasa dibidang lingkungan hidup secara terintegrasi, terpercaya dan berwawasan lingkungan. Perusahaan yang berada didalam Ecostar Group.

Misi Ecostar Group, yaitu :

1. Membantu upaya konservasi lingkungan secara global
2. Melaksanakan bisnis pendayagunaan limbah untuk membangun suatu reaksiberantai ekonomi untuk kepentingan komunitas luas
3. Menyediakan jasa lingkungan terintegrasi yang sempurna untuk pelanggan-pelanggan kami.

4. Tugas dan Wewenang

1. Direktur Utama

1. Mengawasi serta memastikan kinerja operasional dapat berjalan dengan baik
2. Berusaha meningkatkan laba dengan *action* dan *planning* yang baik
3. Memeriksa dan menyetujui program kerja dengan anggaran perusahaan secara keseluruhan

2. General Manajer

1. Menentukan strategis agar penjualan meningkat drastic
2. Mengawasi dan memastikan kinerja cabang beserta adminnya bisa dipertanggungjawabkan data dan fisiknya

3. Finance, Accounting dan Tax

1. Mengelola keuangan perusahaan mengenai semua transaksi umum dan transaksi penjualan
2. Membuat laporan keuangan
3. Melakukan jadwal pembayaran sesuai tempo yang diberikan
4. Melakukan penagihan
5. Membuat rekapan Ppn dan Pph perusahaan

4. ICT

1. Melakukan *maintenance* terhadap server-server agar tidak ada gangguan dalam menjalankan pekerjaan

2. Membuat program-program yang dapat mempermudah pekerjaan
5. HRD
 1. Melakukan seleksi dan rekrutmen untuk calon pegawai
 2. Melakukan pelatihan dan pengembangan
 3. Mengawasi absensi seluruh karyawan
6. Engineering
 1. Melakukan pengecekan produksi
 2. Malaksanakan pengawasan teknis
 3. Menjaga proses kelancaran produksi
7. Marketing
 1. Melakukan target kepada bawahannya untuk mencapai target
 2. Mencari *customers* baru
 3. Bertanggung jawab terhadap strategi pemasaran yang disusun
8. Purchasing
 1. Memilih *supplier*
 2. Melakukan pembelian dan pengecekan barang
 3. Membuat purchase order
9. Lab
 1. Menerima sample-sample limbah yang akan ditest
 2. Melakukan tes uji terhadap sample limbah

10. Gaf

1. Melakukan surat perijinan
2. Mempersiapkan kendaraan perusahaan yang akan dipakai dan disservice
3. Mempersiapkan kebutuhan ATK

11. Sekretaris

1. Menerima surat untuk pimpinan
2. Membuat jadwal rapatpimpinan
3. Membuat rekapan pengeluaran kas pimpinan

12. Iventory

1. Mengendalikan stok barang
2. Membuat *Good Received (GR)* dan *Service Control Received (SCR)*

13. Legal

1. Menangani surat perijinan
2. Menangani permasalahan hukum perusahaan

14. RnD

1. Mengembangkan agar produk mejadi lebih baik
2. Menghitung dan mengefisiensikan cost (COGS) produk baru maupun produk yang sudah ada

15. Resepsionis

1. Mencatat tamu yang datang dan dokumen yang di terima via pengengiriman

2. Menerima telpon dari luar kantor

16. *Office Boy/ Office Girl*

1. Melakukan kebersihan di lingkungan kantor
2. Menyiapkan makan dan minum untuk Owner

17. Supir

1. Melakukan antar jemput pengiriman
2. Melakukan antar jemput karyawan yang sedang berdinias

B. Jenis Penelitian

Secara umum, penelitian dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu

1. Penelitian Dasar

Penelitian dasar atau penelitian murni adalah pencarian terhadap sesuatu karena ada perhatian dan keingintahuan terhadap hasil suatu aktivitas.

2. Penelitian Terapan

Penelitian terapan adalah penelitian yang hati-hati, sistematis dan terus menerus terhadap suatu masalah dengan tujuan untuk digunakan dengan segera keperluan tertentu.

C. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014,2) mengatakan bahwa :

“Metode penelitian merupakan valid, dengan tujuan yang ditentukan, dibuktikan dan dikembangkan oleh suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Untuk memperoleh data yang baik dalam penelitian merupakan suatu sistem atau cara bekerja dibidang yang bersifat sistematis, yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang memadai dalam penelitian yang bersifat ilmiah. Dalam penelitian ini penulis menggunakan salah satu metode penelitian, yang merupakan cara untuk mengumpulkan data dan informasi secara objektif dan relevan sehingga memudahkan dalam penyusunan. Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Teknotama Lingkungan dengan menggunakan analisis SPSS (*Statistical for product Service Solution*).

1. Populasi dan Sample

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017,135) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan/karyawati PT Teknotama Lingkungan Internusa yang berjumlah kurang lebih 120 orang.

b. Sample

Menurut Sugiyono (2017,136) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

sebagian jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam pengambilan sample yang dilakukan oleh penulis yaitu mengambil 100 kuesioner yang terbaik karena jumlah populasi yang terbatas.

2. Model Penelitian

Cara ilmiah mendapatkan data dalam penelitian menggunakan model deskriptif dimana dalam penelitian terdapat 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja karyawan (Y). Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk menjelaskan secara sistematis dan akurat terhadap masalah-masalah yang berupa fakta serta hubungan yang akan diteliti dengan jenis penelitian survey. Dengan model ini data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuesioner

3. Variable Penelitian

Dalam penelitian penulis menggunakan 3 variable, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Adapun indikator gaya kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini antara lain, yaitu :

1. Tangung Jawab
2. Disiplin
3. Memberi kebebasan
4. Memotivasi
5. Berinovasi

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan (X2) dalam penelitian ini antara lain, yaitu :

1. Penerangan
2. Keamanan
3. Sirkulasi udara

4 Kebisingan

5 Tata ruang

c. Semangat Kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja karyawan adalah perasaan kemauan atau kesungguhan dari diri karyawan, yang dapat meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerja yang baik.

Adapun indikator semangat kerja karyawan dalam penelitian ini antara lain, yaitu :

1. Kesungguhan
2. Lingkungan kerja
3. Fasilitas
4. Gaji
5. Kepuasan

Definis variable ini menggunakan teknik skala likert yaitu pertanyaan-pertanyaan yang memberikan 5 alternative jawaban dan diberi binatang 1,2,3,4,5

1. Jawaban sangat setuju / diberi bintang ☆☆☆☆☆
2. Jawaban setuju / diberi bintang ☆☆☆☆
3. Jawaban cukup setuju / diberi bintang ☆☆☆
4. Jawaban tidak setuju / diberi bintang ☆☆
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bintang ☆

Tabel 3.1

Operasional Variable

Variable	Sub Variable	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kepemimpinan otokritas 2. Kepemimpinan demokratis 3. Kepemimpinan kharismatis	1. Menerima Kritik 2. Mengetahui segala hal 3. Kerjasama tim 4. Memberikan informasi 5. Bertanggung jawab 6. Mengkoordinasikan 7. Mengawasi 8. Mengargai 9. Memberikan motivasi 10. Membantu	Ordinal
Sumber : Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prof. Dr. Hj Sedarmayanti, M.PD.,APU (2017,364)			

Variable	Sub Variable	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan kerja Fisisk 2. Lingkungan kerja non fisik	1. Nyaman 2. Fasilitas kebutuhan 3. Kebisingan 4. Penerangan 5. Rekan kerja 6. Kebersihan 7. Tata ruang 8. Kebersihan 9. Sirkulasi 10. Pemadam	Ordinal
Sumber : Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prof. Dr. Hj Sedarmayanti, M.PD.,APU (2017,285)			

Variable	Sub Variable	Indikator	Skala
Semangat Kerja Karyawan (Y1)	1. Produktivitas Kerja 2. Absensi 3. Tuntutan 4. Hubungan kerja 5. Kenyamanan kerja	1. Datang tepat 2. Pulang tepat 3. Bekerja lebih baik 4. Tidak melakukan kesalahan 5. Tepat waktu 6. Mematuhi tata tertib 7. Bahagia 8. Tidak pelit waktu 9. Tanggung jawab 10. menikmati	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia DR. Muhammad Busro. (2017,362)			

4. Data Penelitian

Data dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan, data juga bisa didefinisikan sebagai sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan atau observasi dari suatu objek. Data yang baik adalah data yang dapat dipercaya kebenarannya, tepat waktu dan mencakup ruang lingkup yang luas dan bisa memberikan gambaran yang menyeluruh.

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder, data skunder adalah data yang diperoleh melalui perantara seperti buku, *website*, jurnal dan bahan lainnya yang

berhubungan dengan penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, kalimat, skema dan gambar. Jenis data kualitatif ini adalah data skunder yaitu data yang telah mengalami proses pengolahan oleh sumbernya.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau data yang disajikan dalam bentuk angka. Data ini menunjukkan nilai terhadap besar atau variable yang diwakilinya. Sifat data ini adalah data yang merupakan hasil pengamatan dalam suatu periode tertentu.

2. Sumber Data

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015,89) mengatakan bahwa :

“Sumber data adalah tempat dimana data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian”

dalam penelitian ini untuk mendapatkan data-data yang benar, maka digunakan sumber-sumber sebagai berikut :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, data primer secara khusus dikumpulkan untuk dapat menjawab

pertanyaan penelitian. Untuk memperolehnya penelitian ini melakukan kuesioner yang akan disebar dan kemudian diisi oleh responden.

b. Data Skunder

Sumber data yang diperoleh dari penulis secara tidak langsung atau melalui perantara, data yang digunakan dalam penelitian seperti buku dan bahan referensi lainnya untuk melengkapi penulisan skripsi ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017,200) mengatakan bahwa :

“Teknik Pengumpulan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti akan tergantung pada rumusan masalah dan hipotesis”

dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

a. Wawancara

Mengadakan pembicaraan langsung dengan pihak-pihak yang terkait terhadap masalah-masalah yang dibahas.

b. Observasi

Suatu proses yang kompleks, proses yang tersusun dari berbagai psikologis dan biologis.

c. Kuesioner

Menurut Willy Abdullah (2018,106) mengatakan bahwa :

“kuesioner adalah metode pengumpulan data primer menggunakan sejumlah item-item pertanyaan atau pernyataan dengan format tertentu”

D. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reabilitas adalah suatu proses untuk menguji dari pertanyaan-pertanyaan yang ada, apakah isi dari pertanyaan tersebut sudah valid atau reable.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas.

Sebuah item nilai korelasi dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Uji validitas melalui pre test mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya dalam pengambilan sample.

Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% yang merupakan standar yang sering dipakai dalam penelitian. Pertanyaan bisa dikatakan valid jika r

penelitian $> r$ table pada taraf signifikansi 0,05 dan apabila r penelitian $< r$ table, maka dikatakan tidak valid. Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (korelasi produk moment pearson) dan *Corested Item-Total Correlatio*

Menurut (Agus Tri Basuki Nano Prawoto 2016,78) mengatakan bahwa :

uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum xi)(\sum x)}{\sqrt{n\sum i^2 - (\sum i)^2} \sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}$$

Keterangan :

r_{is} = Koefisien korelasi item total

I = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pada alat pengukur fenomena fisik seperti berat dan panjang. Konsisten pengukur

bukanlah hal yang sulit dicapai, akan tetapi untuk mengukur fenomena sosial seperti sikap, opini dan persepsi pengukuran yang konsisten agak sulit untuk dicapai. Setiap hasil pengukuran sosial selalu merupakan kombinasi antara hasil penelitian asli ditambah dengan kesalahan pengukuran. Untuk mengukur reabilitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus :

Menurut (Agus Tri Basuki Nano Prawoto 2016,78) mengatakan bahwa sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reabilitas instrument

k = banyaknya pertanyaan

a_t^2 = varians total

$\sum a_b^2$ = jumlah varians

3. Uji Asumsi Klasik

menurut Menurut Husein Umar (2013,173) mengatakan

bahwa:

“Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui dan memahami suatu data, apakah telah memenuhi standar dari pengujian asumsi klasik yaitu apakah data memiliki distribusi normal atau tidak, apakah data bersifat multikolonieritas, autokorelasi, atau Multikolonieritas”

Mengingat data yang digunakan adalah data skunder, maka unruk memenuhi syarat yang ditentukansebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji f maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang yang digunakan yaitu uji noemalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas rinci dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sample yang digunakan mempunyai distribusi nrmal atau tidak. Dalam model regresi yang baik adalah model regresi yangdimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.Pengujian normalitas menggunakan data *Test Of Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012,293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*)yaitu :

1. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variable bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable independen. Jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2012,234) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah *Tolerance* mendekati angka 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Menurut Singgih Santoso (2012,236) rumus yang digunakan adalah

$$\mathbf{VIF} = \frac{1}{\mathbf{Tolerance}} \quad \text{Atau} \quad \mathbf{Tolerance} = \frac{1}{\mathbf{VIF}}$$

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (Sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem autokorelasi*. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan *Durbin-Watson*. Untuk memeriksa ada atau tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan keputusan sebagai berikut :

1. Jika $(D-W) <^d_1$, maka H_0 ditolak
2. Jika $(D-W) >^d_u$, maka H_0 diterima
3. Jika $^d_1 < (D-W) <^d_u$, maka tidak dapat diambil

kesimpulan

Uji dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*, dengan

rumus :

$$D - W = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Tabel 3.2

Uji Statistik *Durbin-Watson*

Nilai Statistik d	Hasil
$0 < d < dL$	Ada auto korelasi positif
$dL \leq d \leq du$	Ragu-ragu
$du \leq d \leq 4 - du$	Tidak ada korelasi positif/negative
$4 - du \leq d \leq 4 - dL$	Ragu-ragu
$4 - dL \leq d \leq 4$	Ada korelasi negative

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, jika ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Gujarti (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-*rank Spearman* yaitu mengkorelasi variable independen dan dependen terhadap nilai absolut dari residual (*Error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya mengregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variable dependen serta dilakukan regresi dari variable independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variable independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka

kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

4. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014,277) mengatakan bahwa :

“Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila 2 atau lebih variable independen sebagai faktor presiator dimanipulasi (dinaik dan turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2”

persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Semangat kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

a = nilai konstanta

b1b2 = koefisien arah regresi

ϵ = Error, Variable gangguan

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variable X terhadap variable Y secara bersamaan.

Menurut Sugiyono (2014,256) koefisien tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{y \cdot x_1 x_2} = \frac{Jr^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r^2_{xy} X_2}{1 - r^2} \quad s_1 s_2$$

Keterangan :

$r_{s_1 x_2}$ = Koefisien Korelasi antara Variable X_1 dan X_2

$r_{y x_1}$ = Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

$r_{y s_2}$ = Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

$r_{x_1 x_2}$ = Koefisien Korelasi X_1 dan X_2

Menurut Sugiyono (2015,81) dalam bukunya metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah :

Tabel 3.3

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 – 1,00	Sangat Kuat

6. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependen. Rumus untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variable independen, yaitu :

$$R^2 = \frac{f(\overline{ryx_1})^2 + (\overline{ryx_2})^2 - 2 \cdot (ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu :

1. Jika $R^2 = 0$, maka tidak sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable independen terhadap variable dependen.
2. Jika $R^2 = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable independen terhadap variable dependen adalah sempurna.

E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data mengorganisasikannya kedalam suatu pola kategori dan uraian dasar. Definisi tersebut memberikan gambaran tentang beberapa pentingnya kedudukan analisis data yang dilihat dari segi tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan menelusuri tema, membuat gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data informasi yang tidak relevan.

3. Display Data

Display data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

4. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan

Merupakan kegiatan akhir analisis data penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yaitu menemukan makna data yang telah disajikan. Antara display dan penarikan kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada. Dalam pengertian ini analisis data merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data, penyajian data penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara beruntun sebagai rangkaian analisa yang terkait.

F. Tahap-Tahap Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu masalah tertentu yang akan diselidiki. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji melalui uji t dan menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantuan aplikasi software SPSS. Adapun rumus untuk menguji hipotesis, menurut Sugiyono dalam bukunya metode penelitian bisnis, sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{r \sqrt{n^2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden

Perumusan Hipotesis :

$H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara x dan y)

$H_a : P > 0$ (ada hubungan positif antara x dan y)

$H_a : P < 0$ (ada hubungan negative antara x dan y)

Menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah :

Bila nilai t hitung > nilai table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila nilai t hitung < nilai table, maka H_0 diterima H_a ditolak

2. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variable independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variable uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara simultan dan parsial, menurut Sugiyono (2014:257) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 K}{(1-R^2) / (N-K-1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien ganda yang ditentukan

N = jumlah anggota sample

k = jumlah variable independen

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan f_{tabel} yang diperoleh menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *gedree freedom* = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

1. H_0 ditolak jika f_{hitung} atau f_{tabel} nilai sig $< \alpha$
2. H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga

mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variable-variable bebas secara simultan terhadap variable tersebut.

3. Uji T (Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial pengujian ini dilakukan untuk mengetahui peran parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2014,250) sebagai berikut :

$$T = \frac{r/\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

1. t = Distribusi t
2. r = Koefisien korelasi parsial
3. r^2 = Koefisien determinasi
4. n = Jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan ttabel dengan menggunakan tingkat 0,05 kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$
2. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

