

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTISARANA AGRO LESTARI PEKANBARU

Oleh

Sandi Pradana Pasaribu

Pembimbing: Sri Indarti dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: sandiasnipradana@gmail.com

The Effect Of Leadership, Work Environment Climate And Organization Of The Spirit Employee in PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. The study is quantitative descriptive type kolerasional. The sample in this study are numbered as many as 51 people. Data collection techniques with interview and questionnaire. Multiple linear regression analysis using SPSS version. The regression test Partially that each independent variables studied (leadership, work environment and climate organization) has an influence on the dependent variable (morale) it was shown by the results that the leadership variable significant effect on employee morale, workplace environment variable significant effect on employee morale, while the organizational climate variables significant effect on employee morale PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. And while the simultaneous regression test showed that the independent variables studied (leadership, work environment and climate organization) has an influence on the dependent variable (morale). The magnitude of the effect caused by the three independent variables namely 56.9% while the remaining 43.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Organizational Climate and Employee Morale*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang di dirikan baik organisasi pemerintahan maupun swasta, menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau

jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi.

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam bekerja di pengaruhi beberap faktor yang dapat mempengaruhi semant kerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan

Semangat kerja membuat pekerjaan menjadi lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil. Apabila suatu perusahaan

mampu meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan itu akan memperoleh banyak keuntungan dan kemudahan jalan untuk mencapai tujuannya (Nurtjahjanti, 2010:24).

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Peran pemimpin sangatlah penting dalam mengelola dan memelihara karyawan karena faktor kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berperan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan semangat kerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi (Majorsy 2007).

Sebagaimana menurut Paryudi (2009) dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan sikap adil dan perhatiannya terhadap karyawan memberikan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam perusahaan). hal serupa juga dikatakan Wahyudi mengatakan kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, hal ini terlihat karena kepemimpinan lebih mengarah pada pemberdayaan seluruh potensi organisasi dan menempatkan bawahan sebagai penentu keberhasilan pencapaian organisasi, maka setiap sentuhan pemimpin akan menimbulkan moral kerja dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Wahyudi, 2009:120).

Selain kepemimpinan, faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, hal ini terlihat lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan

selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito, 2008:159). Pendapat ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananta (2009) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap semangat kerja karyawan, hal ini di tunjukan dnegan adanya lingkungan kerja yang baik memberikan semngat yang lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dnegan tepat waktunya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik, dan Oktavani (2012) dengan hasil bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang baik terhadap semngat kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dnegan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, dan karyawan dnegan karyawan, sehigga dnegan dukungan yang ada dalam kerja maka meningkatkan semngat kerja bagi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Wirawan mengatakan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan dalam perusahaan (Wirawan, 2007:132).

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan

mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula.

Salah satu upaya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja perusahaan atau iklim organisasi yang menguntungkan. Keadaan tersebut menuntut seseorang pemimpin untuk mengelola organisasi dengan efektif agar tercipta iklim organisasi yang baik. Setiap tindakan yang dilakukan pimpinan akan mempengaruhi iklim, di mana keberadaan iklim organisasi pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dan dikomunikasikan secara tepat dengan bawahannya. Dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan.

PT. Multisarana Agro Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menyediakan bahan baku pembuatan minyak goreng. Pada perusahaan PT. Multisarana Agro Lestari, dimana saat ini sedang mengalami masalah yang berhubungan dengan semangat kerja yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Multisarana Agro lestari bahwasanya kepemimpinan yang diciptakan untuk mengatur karyawan dalam bekerja, berperilaku, membimbing dan menjadi pedoman bagi karyawan

maupun perusahaan dalam memecahkan masalah baik didalam maupun diluar perusahaan. Namun pada kenyataannya, kondisi saat ini di PT. Multisarana Agro Lestari masih banyak terjadi kesenjangan dengan harapan tersebut seperti terlalu banyaknya tugas yang diberikan, dimana pemimpin terkadang mengharuskanm karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan disaat pekerjaan lain belum selesai dan kurangnya komunikasi atasan dan bawahan yang disebabkan oleh kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk bersama-sama bertukar pikiran menyelesaikan masalah intern perusahaan.

Sedangkan pada kondisi lingkungan kerja di PT. Multisarana Agro Lestari terlihat pada komponen lingkungan kerja fisik sering terjadi permasalahan seperti kurangnya ventilasi dan keadaan udara di ruangan kerja sehingga menimbulkan aroma yang tidak sedap, selain itu kebersihan di ruangan kerja juga terlihat kurang sehingga ada beberapa karyawan terlihat kurang nyaman dalam bekerja dengan lingkungan fisik yang ada diperusahaan. Dan hasil wawancara yang sama dengan karyawan PT. Multisarana Agro Lestari, terlihat fenomena tentang iklim yang terjadi dalam suatu perusahaan PT. Multisarana Agro Lestari masih terlihat kurang kesesuaiannya hubungan pemimpin dengan karyawan serta kondisi perusahaan yang masih dirasakan belum mencapai kebutuhan kerja karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja serta meningkatnya absensi karyawan.

Selain itu berdasarkan hasil observasi pada PT. Multisarana Agro Lestari, terlihat adanya masalah yang

dialami oleh karyawannya yaitu menurunnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu indikasinya adalah tingkat *turn-over* karyawan yang meningkat setiap tahunnya dikarenakan keluar sendiri atau diberhentikan, selain itu tingkat absensi karyawan izin, kemangkiran maupun keterlambatan mengalami peningkatan, Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari tahun 2010-2014

Tahun	Jmh	Kehadiran	Ketidakhadiran
2010	47	89%	4%
2011	49	83%	6%
2012	48	85%	9%
2013	50	79%	14%
2014	51	73%	16%

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan masalah kehadiran dalam tiap tahunnya, hal ini di tunjukan dari tahun 2010 hanya 4% ketidakhadiran karyawan sedangkan pada tahun 2014 meningkat menjadi 16% mengenai ketidakhadiran karyawan, hal ini di karenakan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja ataupun kepemimpinan yang ditunjukan oleh kepala perusahaan sehingga terlihat juga karyawan yang hadir namun terlambat sehingga menghambat kerja untuk dapat selesai tepat waktunya.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pimpinan (manajer) PT. Multisarana Agro Lestari mengatakan banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan

pulang sebelum waktunya atau cepat beristirahat sebelum jam istirahat, hal ini menunjukkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja sehingga memberikan pengaruh terhadap hasil kerja.

Melihat beberapa fenomena di atas saya tertarik untuk membahas dan meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru? 2) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru? 3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru? 4) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja

karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

1. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan harus berusaha agar semangat kerja pegawai dapat meningkat. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi, maka diharapkan produktivitas dalam perusahaan pun akan meningkat dan berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan akan benar-benar tercapai. Untuk lebih jelasnya perlu diketahui pengertian menurut beberapa ahli sebagai berikut :

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2008:427)

Sedangkan menurut Adayani (2008), semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja rendah ke semangat kerja tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus menerus.

2. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2009:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Terry (Kartono, 2009:57) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka

berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”. Howard H. Hoyt (Kartono, 2009:57) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”.

Kepemimpinan adalah “masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin, muncul dan berkembang secara hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (Kartono, 2006:57)”. Definisi lain pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya menggunakan kekuasaan (Nanang, 2008:88).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Nurmansyah, 2011:225). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2009:158) mengatakan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan (Rivai, 2010:165)

Suatu lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka

waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak factor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Sedaryamanti, 2011:28).

4. Iklim Organisasi

Suatu organisasi, pimpinan bersama karyawan menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi, aktivitas yang dilakukan itu pada hakekatnya adalah merupakan bagian dari perilaku pimpinan dan karyawan dalam organisasi. Perilaku ataupun sikap tersebut berbeda antara satu dengan yang lainnya, tidak hanya karena perbedaan kemampuan tetapi juga karena latar belakang pendidikan dan motivasi yang dimiliki. Motivasi tersebut meliputi kebutuhan, keinginan atau dorongan yang ada dalam diri setiap orang.

Sikap pimpinan terhadap bawahan dan sikap bawahan dengan sesamanya yang saling kerjasama dan kondusif sangat dibutuhkan untuk tumbuhnya iklim organisasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian iklim organisasi sangat memegang peranan penting dalam menentukan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan organisasi.

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi keefektivitasan kinerja karyawannya. Telah banyak usaha yang dilakukan untuk memisahkan, menerangkan dan menentukan tempat konsepsi ini dalam teori organisasi. Iklim organisasi merupakan keadaan

mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. oleh karena itu, iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru.

Jenis data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : Data kuantitatif dengan metode metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasional. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari. Sedangkan Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profile PT. Multisarana Agro Lestari.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Dalam hal analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku. Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan

sebelumnya. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas (Sugiyono, 2010: 149).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini di gunakan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja. Statistik deskriptif untuk variabel-variabel penelitian ini dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	51	28	48	38.24	4.816
X2	51	35	56	45.20	4.280
X3	51	38	54	44.25	3.643
Y	51	19.00	35.00	29.7943	3.40772
Valid N (listwise)	51				

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa variable kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum 48 serta nilai rata-rata (Mean) mencapai 38.24, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan dalam perusahaan tergolong baik dibandingkan pada tahun sebelumnya.

Lingkungan kerja pada perusahaan berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai minimum 35, nilai maksimum mencapai 56 dan

nilai rata-rata (mean) 45.20, dalam hal ini terlihat bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan sudah terlihat baik, namun masih terdapat sebagian lingkungan kerja yang belum sesuai dengan standar kerja yang di butuhkan.

Iklim organisasi berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa memiliki nilai minimum 38 dan nilai maksimum 54 serta memiliki nilai rata-rata (Mean) mencapai 44,25, dalam hal ini terlihat iklim organisasi dalam perusahaan lebih baik di bandingkan pada tahun sebelumnya.

Semangat kerja berdasarkan tabel menunjukkan nilai minimum 19.0, nilai maksimum 35.0 dan nilai rata-rata (Mean) mencapai 29.78, dalam hal ini terlihat karyawan memiliki semangat kerja yang baik, namun masih terlihat juga ada sebagian tidak menunjukkan semangat kerja saat dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan.

B. Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Tabel 3
Validitas Item

NO	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	10	10	-
2	Lingkungan Kerja (X2)	12	12	-
3	Iklim Organisasi (X3)	12	12	-
3	Semangat Kerja (Y)	8	8	-

Sumber : Data Olahan, 2015

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	10	0,757	Baik
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	12	0,665	Baik
3	Iklim organisasi(X ₃)	12	0,806	Baik
4	Semangat Kerja (Y)	8	0,782	Baik

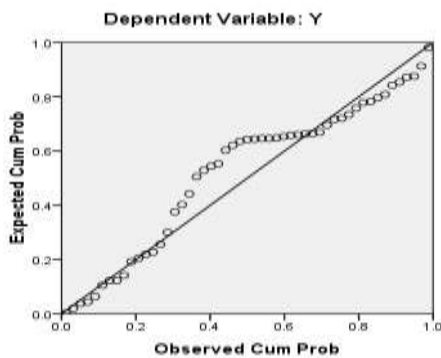
Sumber : Data Olahan, 2014

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal p-p plot.

Gambar 1

Grafik normal p-p plot



Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

4. Uji Multikolienaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas

variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya

Tabel 5
Uji Multikolinieritas Coefficient

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.832	1.202
X2	.835	1.198
X3	.900	1.111

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

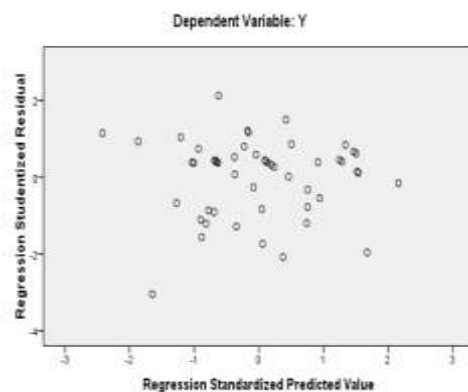
Berdasarkan Tabel 5. diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi

5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda

Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y namun membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah dalam model regresi terjadi gejala heterokedastisitas. Metode yang

lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi antara variabel bebas dengan *Unstandardized*. Apabila nilai *Probability* antara variabel bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

C. Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kepemimpinan (X_1)	0,275	6,285
Lingkungan Kerja (X_2)	0,259	
Iklim organisasi (X_3)	0,313	

Sumber : Data Olahan, 2014

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
Semangat kerja = 4,710 + 0,230 (kepemimpinan) + 0,253 (lingkungan kerja) + 0,311 (Iklim Organisasi)

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar (a) 6.285 artinya adalah apabila kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) nilainya diasumsikan nol (0), maka semangat kerja karyawan adalah 6.285
- Nilai Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,275 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepemimpinan

akan meningkatkan semangat kerja Karyawan sebesar 0,275 dengan anggapan lingkungan kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.259 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja Karyawan sebesar 0.259 dengan anggapan kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_3) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja Karyawan.
- Koefisien regresi iklim organisasi (X_3) sebesar 0.313 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point iklim organisasi akan meningkatkan semangat kerja Karyawan sebesar 0.313 dengan anggapan kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja Karyawan

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim

organsiasi terhadap semangat kerja karyawan secara parsial / individual.

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Pengujian Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.285	4.799		-1.310	.187		
X1	.275	.078	.373	3.550	.001	.832	1.202
X2	.259	.083	.325	3.102	.003	.835	1.198
X3	.313	.094	.334	3.312	.002	.900	1.111

a. Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) sebesar 3.550 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 51-3-1 = 47$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.01, dengan demikian T hitung = $3.550 > T \text{ tabel} = 2.01$ dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 3.102 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.01 dengan demikian $T \text{ hitung} = 3.102 > T \text{ tabel} = 2.01$ dan nilai signifikansi sebesar 0,003 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Dan untuk nilai t hitung variabel iklim organisasi (X3) sebesar 3.312 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.01 dengan demikian $T \text{ hitung} = 3.312 > T \text{ tabel} = 2.01$ dan nilai signifikansi sebesar 0,002 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

b. Uji Simultan (F)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.175	3	110.058	20.654	.000 ^a
	Residual	250.453	47	5.329		
	Total	580.627	50			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 20.654 Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = $4-1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df2) = $n-k-1 = 51-3-1 = 47$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2.79 dengan

demikian $F_{hitung} = 20.654 > F_{tabel} = 2.79$ dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\alpha < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Iklim organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. Multisarana Agro Lestari.

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9
Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^b	.569	.541	2.308

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien determinasi nilai R² merupakan nilai R Square dalam table di atas sebesar 0.569 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi) terhadap variable dependen (semangat kerja karyawan) adalah berkategori sedang yakni sebesar 56.9%, sedangkan sisanya 43.1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian korelasi R² dapat disimpulkan bahwa

hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0.569 atau 56.9%. Dimana korelasi atau hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan memiliki hubungan sedang

Terdapatnya pengaruh yang positif antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan dikarenakan seseorang pemimpin perusahaan harus mempunyai sikap yang memberikan kenyamanan terhadap karyawan dalam pengambilan keputusan serta menunjukkan kepribadian yang baik sebagai contoh karyawan dalam bekerja hal ini akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini akan di tandai dengan fasilitas kerja yang tercukupi sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan dan dapat mempermudah kerja karyawan, selain itu iklim organisasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja seseorang dalam perusahaan. Iklim organisasi yang di berikan pihak perusahaan harus mampu membuat para karyawan nyaman dalam bekerja sehingga hasil yang akan di dapatkan sesuai dengan yang di harapkan oleh pihak perusahaan.

Nitisemito (2008:433) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti adanya gaji yang cukup, perhatian pemimpin kepada kebutuhan rohani karyawan, menciptakan suasana santai, karyawan mendapatkan perhatian

harga diri dari pemimpin, penempatan karyawan, promosi, loyalitas dan kesetiaan karyawan, memberikan iklim organisasi seperti keakraban pemimpin dan karyawan dalam melaksanakan berunding, lingkungan kerja yang baik berupa fasilitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Imade Paryudi (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, komitmen. Selanjutnya penelitian Putri Firda Oktaviana (2012) yang menyatakan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Gajah Mada Medan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.550 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0.005), dan nilai t hitung (3.550) lebih besar dari t tabel (2.01) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang di berikan kepada para karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan, hal ini dapat terlihat dengan adanya perhatian pemimpin

dalam melihat kinerja para karyawan serta menunjukkan kepribadian yang baik untuk dapat dilihatr dan di contoh para karyawan sehingga dengan kenyamanan yang di berikan pemimpin akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Robbins (2006:432) Apabila seorang pemimpin tidak mampu berbuat adil dan baik dalam memperlakukan bawahan maka akan menimbulkan turunya semangat kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian yaang dilakukan oleh Yulistian (2008) yang meyakini bahwa kepemimpinan, suportif dan orientasi prestasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan penelitian Darma Putra (2009) yang menyatakan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh baik terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0.005), dan nilai t hitung (3.102) lebih besar dari t tabel (2.01) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin terpenuhinya lingkungan kerja yang di berikan kepada para karyawan dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan, hal ini dapat terlihat dengan fasilitas kerja yang terpenuhi yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan sehingga tercapai tujuan dalam perusahaan.

Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2008:159) Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Dalam hal ini penelitian ini mendukung penelitian yaang dilakukan oleh Ananta (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan , dalam hal ini berkiatan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananta (2009) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap semangat kerja karyawan, maka dalam hal ini hasil penelitian ini sama-sama menghasilkan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.312 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena

nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0.005), dan nilai t hitung (3.312) lebih besar dari t tabel (2.01) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya penciptaan iklim yang baik dalam perusahaan akan memberikan suatu motivasi kepada para karyawan selama bekerja, hal ini dapat dilihat dari perasaan yang dirasakan karyawan jika bekerja dengan rasa tidak suka atau tertekan akan menurunkan semangat kerja karyawan itu sendiri, namun sebaliknya jika bekerja dengan perasaan senang akan membuat kenyamanan bekerja sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

Sesuai dengan pendapat Robert Stringer dalam (Wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian menunjukan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan hal ini juga berkiatan dnegan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2012) yang menyatakan kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Multisarana Agro Lestari. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Multisarana Agro Lestari terbukti tergolong baik, hal ini dapat dilihat para karyawan di PT. Multisarana Agro Lestari selalu hadir setiap hari kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kepemimpinan di PT. Multisarana Agro Lestari terbukti tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari karakter tegas yang selalu di gunakan pemimpin dalam memberikan pengawasan kerja karyawan serta memiliki sosialisasi tinggi terhadap para karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Untuk lingkungan kerja di PT. Multisarana Agro Lestari terbukti tergolong baik juga hal ini dapat dilihat dari tempat kerja yang terjaga dengan rapi dan bersih sehingga memiliki aroma yang wangi.

4. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, iklim organisasi PT. Multisarana Agro Lestari tergolong baik, hal ini juga dapat dilihat dari komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi tergolong tinggi.

Saran

Untuk mencapai tujuan PT. Multisarana Agro Lestari terhadap semangat kerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pemimpin untuk selalu memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan peningkatan semangat kerja karyawan seperti cara pemimpin menunjukan kerja yang efisien terhadap karyawan serta menciptakan budaya dan iklim organisasi yang kondusif pada karyawan saat bekerja maupun di luar jam kerja.
2. Lingkungan kerja dalam perusahaan hendaknya lebih diperhatikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti penerangan cahaya di tempat kerja serta perhatian terhadap suhu udara dalam ruangan kerja yang dapat memberikan kenyamanan dalam kerja karyawan.
3. Iklim organisasi dalam perusahaan diharapkan dapat lebih di tingkatkan sehingga akan memberikan semangat kerja karyawan, seperti kejelasan tanggung jawab perusahaan kepada karyawan, penghargaan kepada karyawan yang berjasa dalam perusahaan serta memberikan bantuan atau arahan untuk pemecahan masalah kerja karyawan.
4. Disarankan pihak perusahaan untuk senantiasa memperhatikan semangat kerja karyawan dan pekerjaan yang diberikan kepada

karyawan seperti perhatian terhadap standar kerja kepada karyawan yang harus diselesaikan

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito 2008, *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ananta 2009, Hubungan lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai badan statistik surabaya, *Jurnal manajemen, Maret Vol 9..No 24*.
- I Made Paryudi1 2009, Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bpr tish sukawati gianyar. *Jurnal manajemen, Vol 3..No 2*
- Kartini Kartono (2009), *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Majorsy, Ursa. 2007. Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1): h:63-74
- Nurtjahjanti, Harlina. 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT. KAI (Persero) Purwekerto. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2): h:97-101
- Nurmansyah, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*, Penerbit Universitas Lancang Kuning Press, Pekanbaru
- Sugiyono, 2010, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti, 2011, *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedi
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi*, Jakarta: Alfabet