

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

I Nyoman Partha Astinatria <sup>(1)</sup>

I Wayan Gde Sarmawa <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa Denpasar  
e-mail: triaparta@gmail.com; wayangdesarmawa@gmail.com

Diterima: 6 Januari 2020

Direvisi: 27 Januari 2020

Disetujui: 30 Januari 2020

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and physical work environment on employee morale. This research was conducted at CV. Dinayu convection which is located at Jalan Patih Nambi no 99, Ubung Kaja, Denpasar Utara. The population and sample of the study were all employees in the CV. Dinayu, totaling 54 people. The data collection method uses a questionnaire that generally contains respondents' perceptions of participative leadership style, physical work environment, and employee morale. Data analysis was performed with multiple regression linear tests. The results of this study indicate that the leadership and work environment variables have a positive and significant effect on employee morale in the CV. Dinayu conjunction convection.*

*Keywords: Leadership style, Physical work environment, Employee work spirit.*

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri mengendalikan elemen-elemen lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya. Dengan perkataan lain, manusia merupakan kekayaan (aset) yang paling utama dan sangat strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pendelegasian wewenang terdesentralisasi, keputusan yang diambil pemimpin melibatkan opini dari bawahan, komunikasi pemimpin dan bawahan dua arah, berorientasi pada hubungan, asumsi pada karyawan karyawan dapat bekerja sama dan bermoral, perencanaan tujuan dilakukan oleh keterlibatan karyawan (Andre Setiawan: 2017).

Berdasarkan kenyataan yang terjadi dapat dijelaskan beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan adalah pimpinan yang jarang melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan, pimpinan kurang memberi arahan kepada para karyawan,

pemimpin jarang memotivasi karyawan, jadi secara garis besar komunikasi pemimpin terhadap karyawan yang menjadi masalah.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Di dalam menciptakan lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan aktifitas perusahaan, maka di perlukan pengaturan lingkungan kerja fisik seperti udara, suara, cahaya, warna, ruang gerak, kebersihan dan keamanan (Martoyo, 2011: 108).

Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya” (Nitisemito dalam Yoga, 2011:38)

CV. Dinayu Konveksi merupakan sebuah perusahaan konveksi yang bergerak dalam bidang konveksi dan mempunyai jumlah karyawann sebanyak 54 orang. Sesuai dengan pendiriannya CV. Dinayu Konveksi yang bergerak dalam bidang produksi pakaian sebagai bahan bakunya. Produk yang ditawarkan diantaranya adalah baju sekolah (SD dan SMP), baju kantor, Baju Kaos, jaket, training dan lain sebagainya. Semua produk ini diproduksi sesuai dengan konsumen yang diinginkan.

Dengan demikian sudah selayaknya karyawan diperlukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada timbulnya semangat kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lalai memperhatikannya maka semangat kerja turun.

Peneitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Dinayu Konveksi Ubung; untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Dinayu Konveksi Ubung; dan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja karyawan. CV. Dinayu Konveksi Ubung.

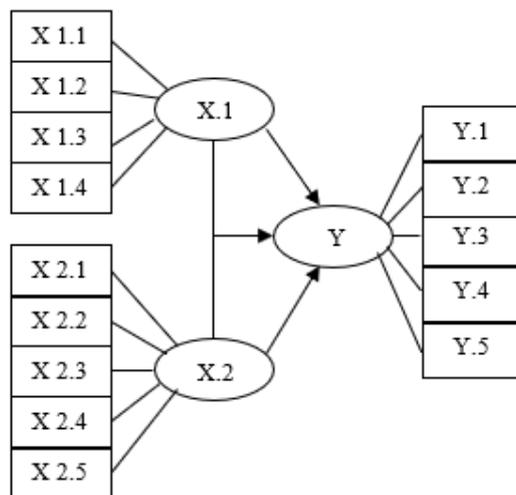
### **Telaah Literatur dan Kajian Pustaka**

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Stoner dalam Yoga, 2011:36). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kemampuan setiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga

para bawahannya bekerja dengan rasa bergairah, bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang mendorong mereka tujuan tertentu.

Lingkungan kerja fisik adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Nitisemito,2013:109). Seperti yang diuraikan di atas bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Ini berarti berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja sesuai keinginan dari karyawan yang melaksanakan tugas pada suatu tempat kerja di dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya” (Nitisemito dalam Yoga, 2011:38). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang baik dapat terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya.



**Gambar 1.** Kerangka Peneelitan

Keterangan:

Sumber X1 : Kepemimpinan Partisipatif

X2 : Lingkungan Kerja Fisik

Y : Semangat Kerja Karyawan

Keterangan:

1. Semangat Kerja Karyawan (Y)

Y.1: Produktivitas

- Y.2: Absensi
  - Y.3: Tingkat Kerusakan
  - Y.4: Kegelisahaan
  - Y.5: Tuntutan
2. Kepemimpinan Partisipatif (X1)
    - X1.1: Cara berkomunikasi
    - X1.2: Pemberian motivasi
    - X1.3: Kemampuan memimpin
    - X1.4: Pengambil keputusan
  3. Lingkungan Kerja Fisik (X2)
    - X2.1: Keamanan
    - X2.2: Kebersihan
    - X2.3: Penerangan
    - X2.4: Kebisingan
    - X2.5: Warna

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah, H1: variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung; H2: variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung; dan H3: variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung.

### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian adalah CV. Dinayu Konveksi Ubung jalan patih nambi no 99 ubung kaja Denpasar utara, Bali, dengan obyek penelitian adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan semangat dan kegairahan kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung.

Menurut Sugiyono (2014:80) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Responden dalam penelitian seluruh karyawan yang berjumlah 54 orang karyawan yang tersebar pada bagian yang ada. Hal ini diambil mengingat pada masing-masing bagian jenis pekerjaan relatif berbeda.

Sampel menurut Arikunto (2006:112) yang menyatakan bahwa “jika objeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi yang ada pada CV. Dinayu Konveksi Ubung berjumlah 54 orang jadi dalam penelitian ini diambil seluruh jumlah populasi yang ada. Jadi bisa dikatakan jenis penelitian ini adalah penelitian sensus.

#### Metode Analisis Data

- Uji Instrumen, yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  berarti item valid. Sebaliknya, jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  berarti item tidak valid. Hasil  $R_{hitung}$  kita bandingkan dengan  $R_{tabel}$  dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%.

Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat.

- Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas data, pada penelitian ini akan dilakukan uji statistik. Apabila nilai probabilitas signifikan  $K S > 5\%$  atau 0.05, maka data berdistribusi normal (Husein Umar, 2011:180).

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan menyelidiki besarnya inter korelasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance Value  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Apabila Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sedangkan jika Variance dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila variabel independen signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadinya

heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%.

- Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui berubahnya semangat kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variable bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), Dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2014:275).

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

Dimana :

Y = Semangat kerja karyawan

a = Konstan

X1 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

b1 = Koefisien regresi dari X1

b2 = Koefisien regresi dari X2

- Uji F (F-test) untuk menguji keberartian korelasi antara dua variabel bebas terhadap suatu variabel terikat secara bersama-sama dengan rumus sebagai berikut : (Sugiyono, 2014:182)

$$F\text{-test} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

- Analisis t-test, bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antara variabel memang benar atau didapat secara kebetulan, digunakan rumus (Sugiyono, 2014:177)

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

t = nilai t-hitung

b<sub>i</sub> = koefisien regresi

s<sub>b<sub>i</sub></sub> = standar deviasi b<sub>i</sub>

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelas	keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan partisipatif	X1.1	0,954	Valid	0,955	Reliabel
	X1.2	0,923	Valid		
	X1.3	0,943	Valid		
	X1.4	0,936	Valid		
	X2.1	0,930	Valid		
Lingkungan kerja fisik	X2.2	0,831	Valid	0,905	Reliabel
	X2.3	0,725	Valid		
	X2.4	0,862	Valid		
	X2.5	0,907	Valid		
	Y1	0,550	Valid		
Semangat kerja karyawan	Y2	0,560	Valid	0,732	Reliabel
	Y3	0,554	Valid		
	Y4	0,650	Valid		
	Y5	0,457	Valid		

Berdasarkan Tabel 1, maka semua variabel memiliki korelasi di atas 0,3 dan nilai koefisien Alpha Cronbach berada diatas 0,6 sehingga instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**Tabel 2.** Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1				
1	Cara berkomunikasi (X1.1)	0	9	11	34	0	54	137	2,54	Kurang Baik
2	Pemberian motivasi (X1.2)	0	10	14	30	0	54	142	2,63	Cukup Baik
3	Kemampuan memimpin (X1.3)	0	9	14	31	0	54	140	2,59	Kurang Baik
4	Pengambilan keputusan (X1.4)	0	9	12	33	0	54	138	2,56	Kurang Baik
	Rata-rata								2,58	Kurang Baik

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai gaya kepemimpinan partisipatif yaitu sebesar 2,58 yang berada pada kisaran 2,60 - 3,40 yang berarti cukup baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai kepemimpinan partisipatif dalam keadaan baik. Pada variabel kepemimpinan partisipatif yang dinilai paling rendah oleh responden adalah cara berkomunikasi (2,54).

**Tabel 3.** Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1				
1	Keamanan (X2.1)	0	31	15	5	0	54	191	3,54	Baik
2	Kebersihan (X2.2)	0	31	21	2	0	54	191	3,54	Baik
3	Penerangan (X2.3)	0	38	12	4	0	54	196	3,63	Baik
4	Kebisingan (X2.4)	0	36	14	4	0	54	194	3,59	Baik
5	Warna (X2.5)	0	36	14	4	0	54	194	3,59	Baik
	Rata-Rata								3,58	Baik

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 3,58 yang berada pada kisaran 3,4 - 4,20 yang berarti kategori baik. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai lingkungan kerja fisik secara keseluruhan dalam kondisi baik. Indikator yang dinilai dengan rata-rata paling rendah pada variabel lingkungan kerja fisik adalah keamanan (3,54) dan kebersihan (3,54).

**Tabel 4.** Deskripsi Variabel Semangat Kerja karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1				
1	Produktivitas (Y1)	0	2	42	10	0	54	154	2,85	Cukup Baik
2	Absensi (Y2)	0	2	32	20	0	54	144	2,67	Cukup Baik
3	Tk. Kerusakan (Y3)	0	3	29	22	0	54	143	2,65	Cukup Baik
4	Kegelisahan (Y4)	0	0	29	25	0	54	137	2,54	Kurang Baik
5	Tuntutan (Y5)	0	0	35	19	0	54	143	2,65	Cukup Baik
Rata-rata									2,67	Cukup Baik

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai semangat kerja karyawan yaitu sebesar 2,67 yang berada pada kisaran 2,60 - 3,40 yang berarti cukup baik. Hal ini berarti pada yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki semangat kerja karyawan adalah cukup baik. Sedangkan indikator yang bernilai paling rendah adalah kegelisahan (2,54).

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			54
Normal Parameters a,b	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,70377190
Most Extreme Differences	Absolute		,211
	Positive		,118
	Negative		-,211
Kolmogorov-Smirnov Z			,552
Asymp. Sig. (2-tailed)			,162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

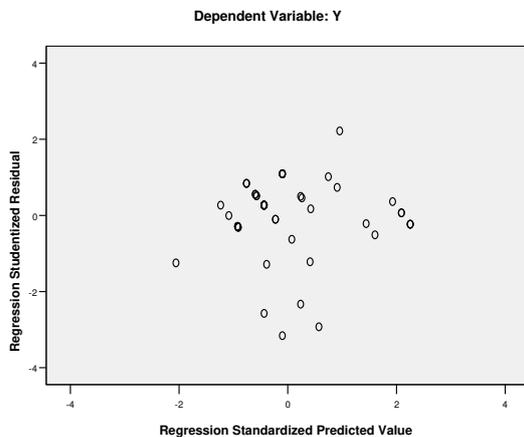
Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,162. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,974	1,027
	X2	,974	1,027

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6, nilai tolerance sebesar 0,974 dan variance inflation factor (VIF) sebesar 1,027 sehingga tidak ada variabel bebas yang nilai tolerance lebih dari 0,1 atau variance inflation factor (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas sesuai pada Gambar menunjukkan sebaran data tidak membentuk pola tertentu, maka dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,428	0,815		6,664	0,00
Kepemimpinan partisipatif	0,418	0,034	0,848	12,143	0,00
Lingkungan kerja fisik	0,202	0,038	0,376	5,379	0,00
R	= 0,870				
R <sup>2</sup>	= 0,758				
F <sub>hitung</sub>	= 79,718				
Sig F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

Dari hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,428 + 0,418X_1 + 0,202X_2$$

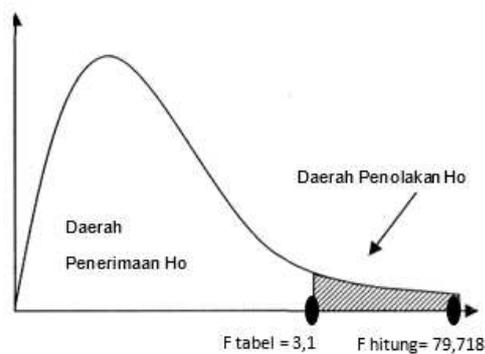
Berdasarkan nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, diperoleh persamaan garis regresi linear berganda antara kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan memberikan informasi bahwa:

- a = 5,428 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja fisik maka skor semangat kerja karyawan adalah rata-rata sebesar 5,428.

b.  $b_1 = 0,418$  artinya apabila lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya skor kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan ( $Y$ ) rata-rata sebesar 0,418.

c.  $b_2 = 0,202$  artinya apabila kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,202.

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan ( $Y$ ) dilakukan uji F.



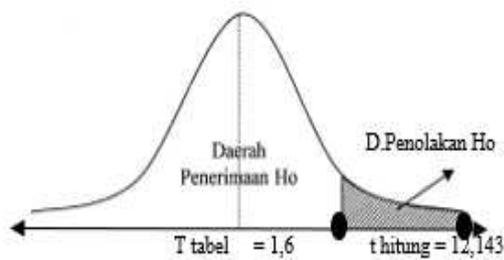
**Gambar 3.** Kriteria pengujian F

#### Kriteria Pengujian

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (3,1)$  maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan.
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} (3,1)$  maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan.

Sesuai hasil perhitungan F-test diperoleh  $F_{hitung} = 79,718$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 3,1$ , maka ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga hipotesis yang berbunyi "gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ), teruji kebenarannya atau diterima.

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.



Gambar 4. Kriteria t-test

#### Kriteria Pengujian

- 1) Jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan.
- 2) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan.

Berdasarkan gambar 4 tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t\text{-hitung} = 12,143$  dibandingkan dengan nilai  $t\text{-tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari nilai  $t\text{-tabel}$  dan  $t\text{-hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis yang berbunyi gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) adalah teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan maka langkah-langkah uji statistiknya adalah:

#### a. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ )

$H_a : b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ )

#### b. Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ). Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan  $df$  (degrees of freedom = derajat bebas) =  $n - k - 1 = 54 - 3 - 1 = 50$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$  yang dicari adalah  $t(5\%, 50)$ . Besarnya  $t(5\%, 50)$  adalah 1,6.

#### c. Menghitung t-hitung

Diketahui:

$$t\text{-hitung} = 5,379$$

Berdasarkan Gambar 4 tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t\text{-hitung} = 5,379$  dibandingkan dengan nilai  $t\text{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari nilai  $t\text{-tabel}$  dan  $t\text{-hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa apabila kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) adalah teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung dengan koefisien regresi sebesar 0,418.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung dengan koefisien regresi sebesar 0,418.
3. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah 79,718 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,1 yang berarti memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung.

### Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas penerapan gaya kepemimpinan partisipatif pada perusahaan, maka perlu adanya peningkatan pada indikator yang masih dianggap kurang oleh responden, yaitu cara berkomunikasi, oleh karena itu pimpinan hendaknya mengevaluasi diri dalam menerapkan cara berkomunikasi yang sesuai dengan bawahan, sehingga informasi yang akan disampaikan dapat diterima dengan baik oleh bawahan.
2. Pada lingkungan kerja fisik diketahui nilai rata-rata yang paling rendah dinilai oleh responden adalah kebersihan dan keamanan, oleh karena itu dari segi kebersihan perusahaan agar menempatkan lebih banyak tempat sampah pada ruang kerja untuk menempatkan potongan sisa kain yang berceceran. Dari segi keamanan perusahaan bisa menambah adanya cctv agar karyawan merasa aman dalam bekerja.

3. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel bebas yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti kompensasi.

### Daftar Pustaka

- Agusman. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Riau. *Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada Yogyakarta*.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia*. Penerjemah Moh. Masud, Erlangga Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, Sayuti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi
- Hasibuan, H. Malayu. SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kusuma Dewi, Sari., Frianto, Agus. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 4.
- Luksono Pramudito dan Askar Yuniarto. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa SeKecamatan Batang Kabupaten Batang), *TEMA* Vol. 6 Hal 1-18
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu