

**INFLUENCES OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON THE SPIRIT OF
EMPLOYEES DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN
KEPENDUDUKAN PROVINSI RIAU**

By:

Eric Rholando Silalahi
Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA
Kurniawaty Fitri, SE., MM

Faculty of Economy Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Y-Mail : ericstilalahi11divut@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study was conducted at the Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau in order to determine how the influences of Leadership And Motivation simultaneous and partially to Employee Morale Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau. And also to find out how Leadership Influence indirectly through Morale Motivation on the Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau.

The population in this study were employees Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Riau, amounting to 261 people, with a total sample of 72 respondents. The sampling method used is proportionate stratified random sampling, sampling of members of the population at random and stratified proportional. Tests of data quality using Validity and reliability test, the classical assumption test, the MSI method, and the method of path analysis using SPSS version 21.

The results of the testing that has been done, stating that the former leadership and motivation simultaneously and contribute significantly to the morale. The second leadership and motivation partial influences on morale. And the third indirect influences of leadership on morale through motivation

So from this study in the spirit of the variables that must be improved is to give a sense of satisfaction to the employees, the leadership variables that must be improved is the leader must be more active in assessing the work of their employees, and the motivation variable that should be improved is to give encouragement or spirit to its employees in job.

Keywords : *Leadership, Motivation, and Morale.*

A. PENDAHULUAN

Di suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan adalah sesuatu yang sangat penting. Akhir-akhir ini sejumlah perusahaan baik milik pemerintah maupun milik swasta banyak yang gagal dalam pencapaian tujuannya, misalnya tidak tercapainya target yang ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan kurang efektifnya dalam pelaksanaan manajerial organisasi yang dimaksud, kurangnya rasa tanggung jawab dari atasan ataupun bawahan yang dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku, serta upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut dilakukan melalui penggunaan serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam melaksanakan kegiatan kerja dalam perusahaan adalah sumber daya manusia dimana sumber daya manusia adalah faktor utama dalam pencapaian produktivitas yang diinginkan perusahaan. Dan faktor penentu keberhasilan adalah manusianya itu sendiri dan sebaliknya faktor penentu itu pulalah yang sering menimbulkan kesulitan atau masalah, ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang yang berbeda. Maka dari itu merupakan tugas pemimpin untuk menyelesaikan masalah tersebut didalam hubungannya dengan bawahan.

Maka dari itu juga untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perusahaan harus memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat memberikan hasil kerja yang baik dan berkualitas untuk perusahaannya. Salah satu cara yang bisa diberikan perusahaan adalah dengan memberi motivasi. Menurut Hasibuan yang dikutip dalam **Soekidjo**

(**2009:125**) mengatakan motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, salah satunya adalah mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.

Kepemimpinan juga sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai adalah pertama, dari luar instansi yaitu meliputi pendidikan pengalaman kerja, lingkungan budaya, kesehatan dan yang kedua adalah dari dalam instansi yang meliputi peraturan instansi, kepemimpinan, pergaulan antara sesama rekan kerja, lingkungan kerja (**Nitisemito, 2000:170**).

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito tersebut diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang harus dikembangkan oleh semua pemimpin dengan sepenuh hati adalah kemampuan untuk memimpin organisasi secara efektif dengan membangkitkan semangat kerja dari semua pegawai, agar termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik agar tercapainya tujuan organisasi.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan (**Disnakertransduk**) Provinsi Riau merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas Pokok merencanakan, mengatur penempatan Tenaga Kerja, melakukan pelatihan Tenaga Kerja, menyelesaikan sengketa Tenaga Kerja, memperluas kesempatan kerja, melakukan pengawasan terhadap kegiatan ketenagakerjaan, merencanakan dan mempersiapkan beserta Sarana dan Prasarana Transmigrasi, menerima dan menempatkan Transmigrasi,

mengkoordinir pembinaan serta melakukan perencanaan dan pendataan mobilitas Transmigrasi.

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap tenaga kerja yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan akan menyebabkan organisasi hanya menjadi kumpulan orang-orang ataupun mesin-mesin yang tidak teratur. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi khususnya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk memilih dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi, tujuan dan misi organisasi. seorang pemimpin harus mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin.

Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan dan fenomena yang ada, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau?
3. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja,

Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau?

4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan secara tidak langsung melalui Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau?

Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. Diduga kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

2. Diduga motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
3. Diduga kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
4. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Menurut **Moekijat (2000:130)** semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja kelihatannya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah-tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Tetapi apabila mereka tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat yang rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya kemampuan dan kemauan untuk melakukan pekerjaan

dengan penuh kesadaran dan mendorong mereka bekerja secara cepat dan lebih baik dalam mencapai tujuan bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut **Tohardi (2002:431)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan-kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap penyelesaian pekerjaannya.

Indikator-indikator yang mempengaruhi turunya semangat kerja (**Nitisemito, 2001:168**) yaitu :

1. Rendahnya produktivitas kerja
Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik
Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat

menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Tingkat kerusakan yang meningkat
Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
4. Kegelisahan dalam bekerja
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh- kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
5. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
6. Pemogokan
Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.
Jika hal ini terus berlanjut maka akan adanya tuntutan dan pemogokan.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *leadership* berasal dari kata dasar pemimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pemimpin lahir kata kerja memimpin, kata pemimpin artinya orang yang berfungsi memimpin, membimbing atau menuntun. Pemimpin dapat timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi. Namun kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memimpin secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif (Isyandi, 2004:148).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Kadarman (2004:119-120) kepemimpinan dipengaruhi oleh :

1. Diri Pemimpin
Kepribadian dan pengalaman masa lampau, latar belakang, dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas pemimpin disamping mempengaruhi tipe kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Ciri Atasan
Tipe kepemimpinan atasan dari pemimpin sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan pemimpin.
3. Ciri Bawahan
Respon yang diberikan oleh bawahan pemimpin akan menentukan efektivitas kepemimpinan pemimpin. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan tipe kepemimpinan.
4. Persyaratan Tugas
Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi kepemimpinan pemimpin.

5. **Iklm Organisasi dan Kebijakan**
Iklim organisasi dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta tipe kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin.
6. **Perilaku dan Harapan Rekan**
Rekan sekerja pemimpin merupakan kelompok acuan yang sangat penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas hasil kerja seorang pemimpin

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2008:222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Rivai (2011:837) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasibuan (2007:95) memberikan penjelasan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2011:100), menyebutkan bahwa terdapat beberapa prinsip yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. **Prinsip partisipasi**
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan

- kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. **Prinsip komunikasi**
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. **Prinsip mengakui andil bawahan**
Pemimpin mengakui andil bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah termotivasi kerjanya.
4. **Prinsip pendelegasian wewenang**
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. **Prinsip memberi perhatian**
Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Indikator-indikator Motivasi Kerja

- 1) **Kebutuhan berprestasi**
Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada pesaing, memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, memecahkan

masalah kompleks, menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.

- 2) **Kebutuhan berkuasa**
Mempengaruhi orang untuk mengubah sikap atau perilaku, mengontrol orang dan beraktivitas, berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain, memperoleh control informasi dan sumber daya, mengalahkan lawan dan musuh.
- 3) **Kebutuhan berafiliasi**
Disukai banyak orang, diterima sebagai bagian kelompok atau tim, bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif, mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik, berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau yang terletak di jalan Pepaya No. 57-59 Pekanbaru. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau yang berjumlah 261 orang.

Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah *propotionatestartifield random sampling*, pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proposional (Riduwan dan Kuncoro, 2011:41). Metode ini dipilih penulis karena didalam Instansi ini bersifat heterogen dan berstrata. Pegawai dibagi menjadi 6 bidang.

Berikut Tabel jumlah Pegawai berdasarkan Bidang :

Tabel 1. Tabel Jumlah Pegawai berdasarkan bidang Pekerjaan

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	38
2.	Bidang Hubungan Industri dan Persyaratan Kerja	41
3.	Bidang Pengawasan Ketenaga kerjaan	46
4.	Bidang Pengembangan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi	36
5.	Bidang Pemberdayaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi	47
6.	Bidang Kependudukan	53

Sumber: *Disnaker Provinsi Riau 2013*

Rumus penentuan sampel mengambil metode Taro Yamane dalam Riduwan dan Kuncoro (2011:44), yaitu :

$$n = \frac{N}{N.d + 1}$$

dimana :
 n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 d^2 = presisi yang ditetapkan

Dengan rumus tersebut dalam penelitian ini, peneliti mengambil tingkat presisi sebesar 10 % .

sehingga perhitungannya :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{261}{(261).(0,1)^2 + 1} = 72,29$$

total menjadi 72 pegawai

Sedangkan jumlah komposisi yang ditentukan dengan rumus :

$$n_i = \left(\frac{N_i}{N} \right) \cdot n$$

dimana : n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel

seluruhnya

N_i = jumlah populasi

menurut stratum

N = jumlah populasi

seluruhnya

Tabel 2. Pembagian Jumlah Sampel

Bidang	Perhitungan	Sampel
Bidang Penempatan Tenaga Kerja	38:261*72 = 10.48	10
Bidang Hubungan Industri dan Persyaratan Kerja	41:261*72 = 11.31	11
Bidang Pengawasan Ketenaga kerjaan	46:261*72 = 12.68	13
Bidang Pengembangan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi	36:261*72 = 9.93	10
Bidang Pemberdayaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi	47:261*72 = 12.96	13
Bidang Kependudukan	53:261*72 = 14.62	15
Total		72

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Riset Lapangan

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan observasi dan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada pegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS* dengan lima tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan Metode MSI untuk mengubah data ordinal ke data interval. Tahap keempat, melakukan analisis jalur. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari Kepemimpinan, Motivasi dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu Semangat Kerja Pegawai.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 21 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu

pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 72-2 = 70$ (lihat tabel r dengan df 70) = 0,232. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahuin nilai r hitung $\geq 0,232$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $> r$ tabel/ r kritis (0,19). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	r - table	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	1	0,761	0,232	Valid
	2	0,753	0,232	Valid
	3	0,766	0,232	Valid
	4	0,536	0,232	Valid
	5	0,649	0,232	Valid
	6	0,714	0,232	Valid
	7	0,638	0,232	Valid
Kepemimpinan (X1)	1	0,802	0,232	Valid
	2	0,744	0,232	Valid
	3	0,810	0,232	Valid
	4	0,665	0,232	Valid
	5	0,637	0,232	Valid
	6	0,765	0,232	Valid
	7	0,680	0,232	Valid
	8	0,665	0,232	Valid
Motivasi (X2)	1	0,693	0,232	Valid
	2	0,677	0,232	Valid
	3	0,566	0,232	Valid
	4	0,550	0,232	Valid
	5	0,849	0,232	Valid
	6	0,678	0,232	Valid

Sumber: data olahan SPSS 21, 2014

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 7 butir item pernyataan untuk variabel semangat kerja semuanya dinyatakan valid, sedangkan untuk kepemimpinan yang terdiri dari 8 butir pernyataan juga dinyatakan valid, kemudian untuk motivasi yang terdiri dari 6 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item*

total correlation lebih besar dibanding 0,19 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil perhitungan pada tabel V.9 menunjukkan bahwa perolehan nilai *r* hitung pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* semuanya lebih dari nilai *r* tabel. Artinya semua item variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sekaran dalam Sarjo (2011:35) adalah mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya yang bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. (Sarjono dan Julianita, 2011:35).

Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**. Dan diketahui nilai reliabilitas ke tiga variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0,891	0,60	Reliable
Kepemimpinan (X1)	0,915	0,60	Reliable
Motivasi (X2)	0,868	0,60	Reliable

Sumber: data olahan SPSS 21, 2014

Berdasarkan tabel V.10, nilai alpha *cronbach's* untuk semangat kerja adalah 0,891, kepemimpinan 0,915, dan motivasi 0,868. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu > 0,60. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan reliabel atau dapat dipercaya untuk semangat kerja, kepemimpinan dan motivasi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui pola sabaran data pada variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal merupakan syarat dilakukannya parametric-tests (analisis yang menggunakan parameter seperti mean, standar deviasi, variasi, dan data harus berdistribusi normal). Dengan demikian, apabila data mendekati parametric-tests, maka model analisis jalur memenuhi asumsi normalitas data. Jika tidak, berarti tidak memenuhi asumsi normalitas data.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

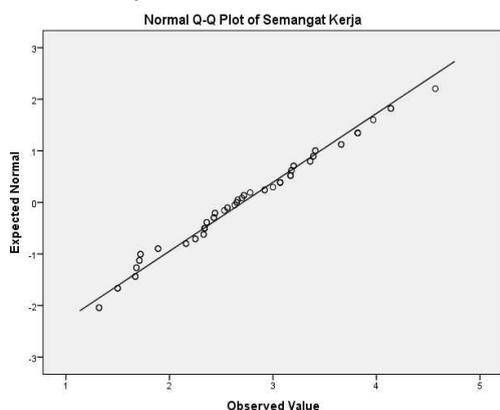
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Semangat Kerja	,073	72	,200*	,979	72	,266
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: data olahan SPSS 21, 2014

Dalam uji normalitas, penelitian menggunakan Sig. *Kolmogorov-*

Smirnov^a karena data yang di uji 72 responden maka kriteria pengujian, angka yang signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov^a* sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Kemudian sebaliknya, angka signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov^a* sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dianggap dapat mewakili sampel.

Gambar 1 : Grafik Normal Probability P-Plot



Pada gambar *Normal Q-Q Plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X 1 * Y	Between Groups	(Combined)	15,819	27	,586	1,073	,409
		Linearity	7,536	1	7,536	13,804	,001
		Deviation from Linearity	8,283	26	,319	,584	,927
	Within Groups	24,020	44	,546			
Total			39,839	71			

Sumber: data olahan SPSS 21, 2014

Dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah sebagai berikut.

1. Jika Sig. Atau Signifikansi pada *Deviation From Linearity* > 0,05 maka hubungan antarvariabel adalah linear.
2. Jika Sig. Atau Signifikansi pada *Deviation From Linearity* < 0,05 maka hubungan antarvariabel adalah linear.

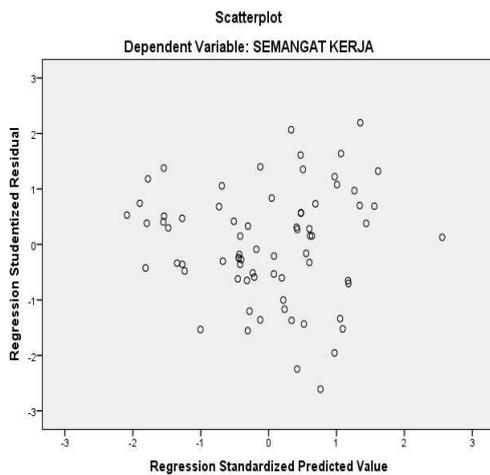
Dari data tabel diatas maka mengasumsikan hubungan di antara variabelnya bersifat linear (*Deviation From Linearity* 0.109 > 0,05). Jadi apabila *Deviation From Linearity* dibawah 0,05 tidak melakukan estimasi kekuatan hubungan atau hubungan yang lemah diantara dua variabel hanya karena pola hubungan dua variabel tidak linear.

3. Uji Heterokedasitas

Pengujian heterokedasitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan

scatterplot. Apabila pola yang teratur, model regresi tersebut bebas darimasalah heterokedatisitas. Hasil pengujian heterokedatisitas dengan metode *scatterplot* diperoleh sebagai berikut :

Gambar 2 : Hasil Uji Heterokedatisitas



Dari gambar diatas diperoleh pola *scatterplot* tidak teratur. Hal ini berarti bahwa model regresi pada model ini tidak mengandung adanya masalah heterokedatisitas. Hal ini dibuktikan oleh titik-titik pada *scatterplot* menyebar atau tidak teratur.

4. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Kemudian dasar pengambilan keputusan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas, sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Tabel 7 : Hasil Uji Multikorelasi

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	,879	1,138
	MOTIVASI	,879	1,138

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS versi 21

Dari tabel *Coefficients* diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF = 1,138. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari pada 10 (1,138 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bawa tidak terjadi gejala multikorelasi di antara variabel bebas.

Hasil Analisis Jalur

Dalam melakukan analisis jalur, maka struktural diatas akan dibagi menjadi 2 persamaan, yaitu:

- a. Persamaan sub-struktural pertama : $Y = \alpha + b_{x1} + b_{x2}$
- b. Persamaan sub-struktural kedua : $X_2 = \alpha + b_{x1}$

Keterangan mengenai masing-masing sub-struktural adalah sebagai berikut:

a. Sub-Struktural Pertama

Dalam analisis variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi akan digambarkan dalam model yang akan disebut dengan sub-struktural pertama, yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 8 : Model Summary struktur 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,919	,917	,21622

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS versi 21, 2014

Dari model diatas dapat diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,959 dan R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,919 = 91,9% artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja adalah 91,9%. Sementara, sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Keterangan :

1. R merupakan koefisien korelasi dimana dalam kasus ini besarnya R adalah 0,959.
2. R Square merupakan koefisien determinasi. Dalam kasus ini, besarnya R Square adalah 0,919 = 91,9% artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja adalah 91,9%.
3. Adjusted R Square merupakan R Square yang disesuaikan.
4. Std. Error of the Estimation merupakan ukuran kesalahan standar dari penaksiran.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,919 \times 100\%$$

$$Kd = 91,9\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan adalah 91,9%. Sementara, sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung dengan rumus berikut ;

$$\begin{aligned} p_{y \varepsilon_1} &= \frac{\sqrt{1 - R^2}}{1 - 0,919} \\ &= 0,284 \end{aligned}$$

Tabel 9 : Anova struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,613	2	18,307	391,564	,000 ^b
	Residual	3,226	69	,047		
	Total	39,839	71			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Olahan SPSS versi 21, 2014

Tabel 10 : Coefficients struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,087	,112		,775	,441
	X1	,116	,036	,117	3,211	,002
	X2	,944	,038	,911	24,939	,000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS versi 21, 2014

- a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja pegawai.

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficients. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variable kepemimpinan sebesar 0,117 dan besaran t hitung sebesar 3,211 dengan besaran sig sebesar 0,002. Karena sig < dari 0,05 (0,002 < 0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara

kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat kerja pegawai.

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel motivasi adalah 0,911 dengan t tabel sebesar 24,939 dengan sig sebesar 0,000. Karena nilai sig \leq dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dibuktikan dengan nilai t tabel sebesar 24,939 yang signifikan, dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0,911 atau 91,1%.

b) Sub-struktural kedua

Kemudian dalam analisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub-struktural 2, yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 11 : Model Summary struktur 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,348 ^a	,121	,109	,68277
a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: MOTIVASI				

Sumber: Data Olahan SPSS versi 21, 2014

Dari model diatas dapat diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,348 dan R Square

merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah $0,121 = 12,1\%$ artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi adalah 12,1%. Sementara, sisanya sebesar 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,121} \\
 &= 0,937
 \end{aligned}$$

Tabel 12 : Anova struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,509	1	4,509	9,673	,003 ^b
	Residual	32,632	70	,466		
	Total	37,141	71			
a. Dependent Variable: MOTIVASI						
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN						

Sumber: Data Olahan SPSS versi 21, 2014

Tabel model summary diperoleh nilai Rsquare = 0,121. Selanjutnya tabel anova diperoleh nilai F sebesar 9,673 dengan nilai probabilitas (sig) 0,003. Karena nilai sig \leq dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu pengujian secara individual dapat dilakukan.

Dari hasil perhitungan signifikansi tabel f sebesar 9,673 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi dan dari hasil yang diperoleh di nilai R square, dapat dikatakan bahwa besaran pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah sebesar 0,121 atau 12,1%.

Mencari tahu pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi secara parsial. Untuk mencari tahu besaran pengaruh kepemimpinan menggunakan

perhitungan dari signifikansi tabel t. Dan besaran pengaruhnya dapat dilihat di kolom Beta tabel coefficient padahasil hitung spss.

Tabel 13 : Coefficients struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,541	,301		5,113	,000
	X1	,332	,107	,348	3,110	,003

a. Dependent Variable: MOTIVASI

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kepemimpinan adalah 0,348 dengan t tabel sebesar 3,110 dengan sig sebesar 0,003. Karena nilai sig \leq dari 0,05, ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dibuktikan dengan nilai t tabel sebesar 3,110 yang signifikan, dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0,332 atau 33,2%.

Persamaan regresi $X_2 = 1,541 + 0,332X_1$ menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X_1 , nilai variabel X_2 adalah 1,541. Koefisien regresi sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,332. Nilai 0,348 menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan nilai sig sebesar 0,003 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap

variabel motivasi karena $0,003 < 0,05$ di mana 0,05 merupakan taraf signifikan.

Persamaan regresi $X_2 = 1,541 + 0,332X_1$ menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X_1 , nilai variabel X_2 adalah 1,541. Koefisien regresi sebesar 0,332 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,332. Nilai 0,348 menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan nilai sig sebesar 0,003 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi karena $0,003 < 0,05$ di mana 0,05 merupakan taraf signifikan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji t dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Pengujian ini menggunakan dua sisi dengan nilai t tabel sebesar 1,667. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis ditolak.

a. Pengujian Secara Individual antara variabel bebas Kepemimpinan (X_1) dan variable terikat Semangat Kerja (Y)

Dilihat dari tabel V.16 bahwa nilai t_{hitung} diperoleh tabel *coefficients*, di mana dari tabel *coefficients* sebelumnya diketahui besarnya t_{hitung} kepemimpinan terhadap semangat kerja adalah 3,211. Artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,211 > 1,67$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan

berpengaruh secara individu terhadap semangat kerja.

Hipotesis :

Ho : Ada pengaruh atau kontribusi dari variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja.

Ha : Tidak ada pengaruh atau kontribusi dari variabel kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Dari tabel *coefficients*, diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai sig. sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai sig. lebih kecil daripada nilai α ($0,002 < 0,05$). Artinya, Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Kesimpulannya, ada pengaruh dari variabel kepemimpinan secara signifikan terhadap semangat kerja dan besar beta (koefisien jalur) variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja adalah 0,117.

b. Pengujian secara individual antara variabel bebas Motivasi (X_2) dan variabel terikat Semangat Kerja (Y)

Nilai t_{tabel} pada $df = 72$ dan nilai t_{tabel} 1,667 diperoleh pada tabel *coefficients*, di mana dari tabel *coefficients* sebelumnya diketahui bahwa besarnya t_{hitung} motivasi terhadap semangat kerja adalah 24,939. Artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($24,939 > 1,67$). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima yang memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara

individu terhadap semangat kerja.

Hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh atau kontribusi dari variabel motivasi terhadap semangat kerja.

Ha : Ada pengaruh atau kontribusi dari variabel motivasi secara signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Dari hasil uji signifikan pada tabel *coefficients*, diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai nilai sig. sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai sig. lebih besar daripada nilai α ($0,000 < 0,05$). Artinya, Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Kesimpulannya, ada pengaruh dari variabel motivasi secara signifikan terhadap semangat kerja dan besar beta (koefisien jalur) variabel motivasi terhadap semangat kerja adalah 0,911.

Keterangan hubungan jalur variabel X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural berikut ini:

$$Y = \alpha + b_{x1} + b_{x2}$$

$$Y = 0,937 + 0,117 + 0,911$$

Dari persamaan sub-struktural 2 dapat diartikan bahwa :

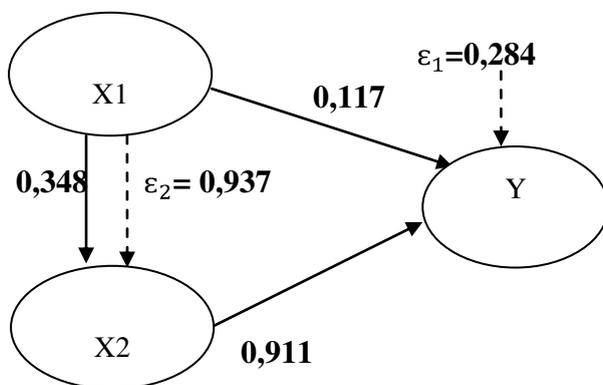
1. Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan sebesar 91,9%. Sementara, sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
2. Setiap peningkatan nilai kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka semangat kerja akan naik sebesar 0,117. Begitu juga sebaliknya, setiap penurunan

kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka semangat kerja (Y) juga akan menurun sebesar 0,117.

- Setiap peningkatan motivasi (X_2) sebesar satu, maka semangat kerja (Y) juga naik sebesar 0,911. Begitu juga sebaliknya, setiap penurunan motivasi (X_2) sebesar satu maka semangat kerja (Y) juga akan menurun sebesar 0,911.

Sehingga berdasarkan hasil sub-struktural 1 dan sub-struktural 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan kausal empiris antarvariabel kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi (X_2) dan dampaknya terhadap semangat kerja (Y) dapat digambarkan struktur lengkap sebagai berikut:

Gambar 4 : Struktur pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan dan signifikan terhadap Y



Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

- Hipotesis pertama yang berbunyi “kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja”.

Besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar $0,117 \times 100\% = 11,7\%$ = dan sisanya sebesar $0,883 \times 100\% = 88,3\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain diluar variabel kepemimpinan.

- Hipotesis kedua yang berbunyi “motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja”.

Besarnya kontribusi motivasi terhadap semangat kerja sebesar $0,911 \times 100\% = 91,1\%$ = dan sisanya sebesar $0,089 \times 100\% = 8,9\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain diluar variabel motivasi.

- Hipotesis yang ketiga berbunyi “kepemimpinan, motivasi mereka berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap semangat kerja”. Hasil analisis ini memberikan informasi bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap semangat kerja (Y), besarnya terangan sebagai berikut:

- Besarnya kontribusi kepemimpinan yang secara langsung terhadap semangat kerja adalah $0,117 \times 100 = 11,7\%$.
- Besarnya kontribusi motivasi secara langsung mempengaruhi semangat kerja adalah $0,911 \times 100 = 91,1\%$
- Besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan yang langsung

mempengaruhi semangat kerja adalah 91,9%.

Dan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) melalui motivasi (X_2) sebesar (0,348). $(0,911) = 0,317$. Dengan demikian pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar $0,317 = 31,7\%$

Jawaban terhadap masalah penelitian tersebut diringkas melalui tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14 : Rangkuman Dekomposisi koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y	0.117	0.117	(0.348). (0.911) = 0.317	1.2 28
X2 terhadap Y	0.911	0.911	-	0.9 11
X1 terhadap X2	0.348	0.348	-	0,3 48
\square_1	0.284	0.284	-	0.2 84
\square_2	0.937	0.937	-	0.9 37

Sumber: Data Olahan SPSS versi 21, 2014

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen

dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat untuk itu digunakan angka-angka pada tabel model *summary*. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah R Square karena variabel independen terdiri dari 2 variabel.

Berdasarkan R Square sebesar 91,9 maka bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 91,9% sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 8.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

1. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan X_1 dan motivasi X_2 berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai (Y). Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan sebesar 91,9%. Jadi semakin baik kepemimpinan dan motivasi yang terjalin dalam instansi pemerintahan akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan sangat penting dalam

meningkatkan semangat kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai adalah pertama, dari luar instansi yaitu meliputi pendidikan pengalaman kerja, lingkungan budaya, kesehatan dan yang kedua adalah dari dalam instansi yang meliputi peraturan instansi, kepemimpinan, pergaulan antara sesama rekan kerja, lingkungan kerja (NitiseMITO, 2000:170).

Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Soekidjo (2009:125) mengatakan motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, salah satunya adalah mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Dari hasil yang terlihat di tabel V.16 Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variable kepemimpinan sebesar 0,117 dan besaran t hitung sebesar 3,211 dengan besaran sig sebesar 0,002. Karena sig < dari 0,05 (0,002<0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai. Setiap peningkatan nilai kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka semangat kerja akan naik sebesar 0,117. Begitu juga sebaliknya, setiap penurunan kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka semangat kerja (Y) juga akan menurun sebesar 0,117.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Dari hasil yang terlihat di tabel V.16. Dapat dilihat nilai hasil dari beta

untuk variabel motivasi adalah 0,911 dengan t tabel sebesar 24,939 dengan sig sebesar 0,000. Karena nilai sig \leq dari 0,05 (0,00<0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dibuktikan dengan nilai t tabel sebesar 24,939 yang signifikan, dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0,911 atau 91,1%.

4. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan X_1 terhadap Semangat Kerja (Y) melalui Motivasi X_2

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Dengan kata lain kepemimpinan akan lebih kuat pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai melalui motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Namun menurut hasil penelitian, Motivasi lebih dominan mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai dibandingkan Kepemimpinan.

- Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa Motivasi memiliki t hitung $>$ t tabel dan Signifikan dibandingkan dengan Kepemimpinan yang diketahui t hitung $>$ t tabel dan Signifikan memiliki nilai yang lebih kecil. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi lebih dominan mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, karena variabel ini memiliki nilai t -hitung yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.
2. Variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, dan mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja.
 3. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
 4. Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi memberi pengaruh sebesar 91,9% terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

Saran

Menindak lanjuti hasil kesimpulan penelitian ini, maka dapat memberikan beberapa rekomendasi sekaligus saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai, instansi harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut. Pemimpin harus lebih fokus dengan anggotanya, pemimpin harus mampu berinteraksi dengan baik kepada anggotanya.
2. Disarankan kepada pemimpin untuk selalu memperhatikan absensi pegawainya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, melakukan motivasi yang berkala, memberi dorongan atau semangat kepada pegawainya untuk maju dan mencapai target dalam pekerjaannya agar pegawai lebih semangat dalam bekerja, hasil kinerjanya juga akan lebih baik hal itu dapat menguntungkan bagi instansi.
3. Berdasarkan variabel yang telah diteliti pada penelitian ini, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau. Kiranya untuk peneliti selanjutnya bisa lebih mengembangkan variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muhamad Bilal, Ejaz Wasay, Saif Ullah Malik. 2012. *Impact Of Employee Motivation On Costumer Satisfaction: Study Of Airline Industry In Pakistan*. Interdisciplinary Journal Of Cotemporary Research In Business Copy Right. 2012 Institute Of Interdisciplinary Busines Research 5 3 1 October 2012 Vol 4, No 6.
- Alit Wiratama, I Nyoman Jaka, Desak Ketut Sintaasih. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, 126 No. 2, Agustus 2013.
- Anwar, Hairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. Jurnal Ilmu Pemeritahan
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Baharuddin, Latief. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1. Nomor 2. Agustus 2012.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Jurnal Manajemen. Strategi Bisnis. dan Kewirausahaan Vol. 6. 173 No. 2 Agustus 2012.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- HM, Sony Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- McClelland, D.C. 2008. *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Cambridge.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Salanova, Anna dan Sanni Kirmanen. 2010. *Employee Satisfaction And Work Motivation*. Skripsi Mikkelen University of Applied Science.

Sasmita, Jumiati dan Suki, Norazah Bte Mohd. *Metodologi Penelitian*. Riau: UR Press.

Sarwono Jonathan, 2007, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Penerbit Andy, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Susan, Were M., R .W Gakure, E. K Kiraithe, A.G Waititu. Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 23 December 2012. Jomo Kenyatta University of Agriculture & Technology.

Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Excellent Vol. 1 No. 2 September 2008 STIE AUB SURAKARTA.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo. 2012. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: MAGNAScript Publishing.

Winda, Julianita. *Spss Vs Lisrel: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. 2011. Jakarta: Salembah Empat.

Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-12.