

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA SUMBERKIMA DI KECAMATAN GEROKGAK TAHUN 2015

Putu Noviyanti

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: putunoviyanti1993@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan (2) faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan verifikasi. Subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak dan objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dianalisis menggunakan analisis faktor dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu (1) kepemimpinan sebesar 51,849%, (2) motivasi sebesar 17,073%, (3) komunikasi sebesar 12,288%, (4) hubungan manusiawi sebesar 8,559%, (5) kompensasi sebesar 6,471% dan (6) lingkungan kerja sebesar 3,760%. Faktor kepemimpinan menjadi faktor paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja dengan nilai *variance* sebesar 51,849%.

Kata kunci: faktor semangat kerja karyawan, Lembaga Perkreditan Desa

Abstract

This study was aimed to identify (1) factors that affect employee morale and (2) the most dominant factor affecting employee morale. This research is a quantitative research with verification approach. Subjects of this study were all employees of the Village Credit Institutions (LPD) Sumberkima village in Gerokgak and objects in this study are the factors that affect employee morale . This study uses a population of more than 35 employees. Data were collected using questionnaires , were analyzed using factor analysis using SPSS for windows 16.0. The results showed that there are six factors that affect employee morale, namely (1) the leadership of 51.849 % , (2) motivation of 17.073 % , (3) communication amounted to 12.288 % , (4) human relationships at 8.559 % , (5) compensation amounting to 6.471 % , and (6) the working environment of 3.760 % . Factors leadership becomes the most dominant factor affecting morale at variance value of 51.849 % .

Keywords: employee morale factor , Village Loan Institution

PENDAHULUAN

Bali selain memiliki kelurahan dan desa yang bersifat administratif, juga memiliki desa yang mempunyai sifat otonomi asli yang disebutkan desa yang berbasis adat. Ciri khas desa adat adanya unsur *Tri Hita Karana* yang terdiri dari: *Parahyangan, Palemahan, dan Pawongan* yang merupakan sebuah kesatuan utuh dan

tidak terpisahkan. Ketiga unsur ini dikaitkan dengan peraturan desa adat itu sendiri yang disebut dengan awig-awig dan sifatnya mengikat serta ditaati oleh seluruh warga desa adat.

Sebagai sebuah kesatuan masyarakat hukum adat, desa adat di Bali juga mempunyai fungsi menjaga,

memelihara dan memanfaatkan kekayaan desa adat untuk kesejahteraan masyarakat. Hal ini mengisyaratkan bahwa keadaan desa adat memiliki hak otonomi dalam bidang sosial ekonomi karena dimilikinya kekuasaan untuk mengatur hubungan antara anggota kelompok masyarakat dalam mengelola kekayaan desa adat untuk kepentingan warga adat. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Propinsi Bali No.927 Tahun 1984 dibentuklah sebuah lembaga keuangan yang disebut Lemabaga Perkreditan Desa (LPD) sebagai integrasi dari desa adat pakraman termasuk juga membantu masyarakat desa dalam meningkatkan usaha ekonomi. Keputusan ini mulai ditetapkan sejak tanggal 1 November 1984. LPD merupakan lembaga keuangan mikro non bank, yang ditentukan oleh desa adat pakraman di Bali yang berfungsi untuk menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan maupun simpanan berjangka.

Berdasarkan penjelasan Peraturan daerah No.2 Tahun 1988 dan No. 8 Tahun 2002 tujuan pendirian sebuah LPD pada setiap desa adat pakraman adalah untuk mendukung pembangunan ekonomi pedesaan. Pembangunan ekonomi dilakukan melalui peningkatan kebiasaan menabung masyarakat desa dan menyediakan kredit bagi usaha skala kecil. Selain itu untuk menghapus bentuk-bentuk eksploitasi dalam hubungan kredit serta menciptakan kesempatan yang setara bagi kegiatan usaha pada tingkat desa. Maksud dan tujuan berdirinya Lembaga Perkreditan Desa disini adalah untuk menjaga pembangunan di desa adat, pemeratakan perekonomian di desa adat, membuka lapangan kerja dan yang tidak kalah pentingnya yaitu untuk memberantas ijon, gadai, dan renternir. Serta bertujuan untuk meningkatkan tingkat perputaran uang didaerah pedesaan (Government of Bali, 2002). Maju tidaknya sebuah lembaga perkreditan desa (LPD) tergantung dari pada sumber daya manusia yang berkualitas. Jika karyawan yang dimilikinya MSD berkualitas maka lembaga perkreditan desa (LPD) dapat berkembang dengan

baik dan kemudian akan berdampak pada kemajuan dari LPD itu sendiri.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari serta pemogokan dapat ditiadakan. Jadi semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam hubungan dengan semangat kerja, Nitisemito (2006), menyatakan bahwa suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Kondisi demikian itu menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Menurut Robbins (2003:180), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Menurut Moekijat, (2003) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi, dan

hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Lembaga Perkreditan Desa Sumberkima beralamat di jalan raya Seririt Gilimanuk, Kecamatan Gerokgak. LPD ini diketuai oleh Bapak I Wayan Darki, susunan LPD desa Sumberkima terdiri dari tiga bagian yaitu: bagian pengawas internal, pengurus LPD, dan Karyawan LPD. Dalam karyawan terdiri dari bagian bendahara I, bendahara II, tata usaha, analisis/pembinaan kredit, OP/kolektor, kabag kredit, petugas keliling dan satpam. LPD desa Sumberkima menerima simpanan berhadiah, (tabungan mentari, deposito, sismaska dan arisan berhadiah). Selain menerima LPD desa sumberkima juga melayani kredit harian, bulanan, kredit sepeda motor, pembayaran listrik dan telpon. Perkembangan LPD desa Sumberkima sudah dapat dikatakan berkembang dan maju dengan pesat serta mampu bersaing dengan LPD-LPD di Kecamatan Gerokgak lainnya, namun hal ini tidak diimbangi dengan semangat kerja karyawan yang tinggi. Menurut survei awal yang saya lakukan dengan ketua LPD sendiri bahwa ada penurunan semangat kerja yang terjadi akhir-akhir ini. Misalnya pada bagian karyawan petugas keliling ini artinya karyawan tersebut harus mengambil uang dari nasabah setiap hari yang harus di kumpulkan dan kemudian disetorkan ke LPD langsung. Namun kenyataannya ada beberapa karyawan LPD yang bertugas keliling mengambil uang nasabah dua atau tiga sekali dalam seminggu dengan alasan bahwa nasabah tidak ada di tempat saat dicari atau lain sebagainya. Hal ini mencerminkan semangat kerja karyawan LPD mengalami penurunan karena yang biasanya harus dikerjakan setiap hari menjadi dua atau tiga kali dalam seminggu. Selain terjadi penurunan petugas karyawan keliling semangat kerja karyawan LPD dapat juga dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi.

Semangat kerja karyawan pada LPD di Desa Sumberkima selama lima tahun terakhir menunjukkan penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya angka absensi karyawan dan adanya

tindakan tegas dari pimpinan jika ada salah satu karyawan yang absen dalam bekerja bahkan ada beberapa kali peringatan yang diberikan baik secara lisan maupun tulisan oleh pimpinan kepada karyawan LPD di Desa Sumberkima. Adapun tingkat absensi dan peringatan yang terjadi selama 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1. Tingkat Absensi dan Peringatan yang Terjadi pada LPD di Desa Sumberkima selama Tahun 2010 – 2014.

Tahun	Absensi		Peringatan		
	Ora ng	Penur unan	Lis an	Tert ulis	Jum lah
2010	11	29%	0	0	0
2011	13	34%	0	1	1
2012	15	39%	1	0	1
2013	17	44%	0	0	0
2014	19	50%	0	0	0
Jumlah/ Rata- Rata	75	9,0%	1	1	2

Sumber: LPD di Desa Sumberkima, 2015.

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat dinyatakan bahwa tingkat absensi karyawan selama periode tahun 2010 s/d 2014 meningkat rata-rata 9,0 persen pertahun. Sedangkan tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2014 yakni sebanyak 19 orang karyawan tidak hadir dengan penurunan dari tahun 2014 sebanyak 50 persen. Ini berarti tingkat absensi yang terjadi pada karyawan LPD di Desa Sumberkima cukup tinggi hal ini mencerminkan semangat kerja karyawan LPD di Desa Sumberkima terjadi penurunan. Selain tingkat absensi semangat kerja karyawan dapat dilihat dari peringatan yang diberikan baik secara lisan maupun tertulis dapat diperhatikan namun dalam kasus LPD di Desa Sumberkima, peringatan yang diberikan terhadap karyawan tidak begitu banyak dimana dalam periode tahun 2010 s/d 2014 terjadi peringatan sebanyak 2 kali.

Masalah semangat kerja merupakan masalah yang sangat mendasar sebagai konsekuensi dari sebuah lembaga pemerintahan, pada LPD di Desa

Sumberkima masalah semangat kerja bisa dilihat dari rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya, datang ke kantor hanya duduk-duduk saja dan tidak berada diruangan dalam rangka memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerja karyawan masing-masing. Berdasarkan beberapa kecenderungan tersebut, maka menimbulkan minat bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam permasalahan tentang semangat kerja, khususnya pada karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Desa Sumberkima. Kondisi inilah yang menarik perhatian untuk dilakukan suatu penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015".

METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikasi. Penelitian verifikasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji temuan atau teori yang sudah ada, sehingga dalam penelitian ini digunakan hipotesis (Suliyanto, 2005). Hipotesis yang digunakan berdasarkan pada penelitian terdahulu atau teori yang sudah ada, untuk menguji hipotesis akan digunakan perhitungan-perhitungan statistik yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan LPD di desa Sumberkima dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan LPD di desa Sumberkima.

Variabel dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan dipengaruhi oleh 6 (enam) faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi dan lingkungan kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan LPD di Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak.

Subjek penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Sumberkima di Kecamatan

Gerokgak yang beralamatkan di jalan raya seririt Gilimanuk, sedangkat yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka berupa skor jawaban yang diperoleh dari responden yaitu LPD di Desa Sumberkima mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan LPD di Desa Sumberkima. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan LPD di Desa Sumberkima terkait faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan LPD di Desa Sumberkima. Dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari LPD di Desa Sumberkima mengenai jumlah karyawan LPD di Desa Sumberkima.

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, yaitu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan LPD di desa Sumberkima terkait enam dimensi antara lain: kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi, lingkungan kerja.

Instrumen penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarakan kepada 35 responden sebagai sampel yang mampu mewakili populasi, yaitu karyawan LPD di Desa Sumberkima terkait dengan semangat kerja karyawan. Kuisisioner yang dirancang menggunakan *Skala Likert*, yang menurut sugiyono (2004) adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Adapun penjabaran yang telah dirancang menggunakan *Skala Likert* sebagai berikut.

- 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4

- 3) Cukup setuju (CS) diberi skor 3
- 4) Kurang setuju (KS) diberi skor 2
- 5) Tidak setuju (TS) diberi skor 1

Dalam penelitian ini, kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, maka terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas merujuk sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas merujuk pada sejauh mana instrumen pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2005). Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun secara tepat. Menurut Sugiyono (2005), menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur suatu penelitian. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam satu faktor dan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari r -tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan tingkat kesalahan (α) 0,05 atau pada taraf 5% jika mempunyai signifikansi di bawah 0,05 (Sugiyono, 2010). Menurut Ghozali (2006) "keputusan pengujian validitas instrumen menggunakan taraf signifikansi (α) 0,05 dengan syarat untuk dianggap valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ ". Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2005). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen akan diolah menggunakan *Statistical Program Social Scene (SPSS) 16.0 for Windows* yaitu dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari *SPSS 16.0 for windows* dengan batas nilai *Cronbach Alpha*, untuk mengukur instrumen reliabel. Menurut Ghozali (2009), pengujian statistik dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk

mengukur variabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis faktor Analisis faktor terdiri dari lima tahap sebagai berikut.

1) Membuat matrik

Semua data akan diolah akan menghasilkan matrik korelasi. Matrik korelasi dapat diidentifikasi variabel-variabel tertentu yang tidak mempunyai korelasi dengan variabel yang lain, sehingga dapat dikeluarkan dari analisis. Untuk menguji ketepatan model analisis faktor, maka dapat digunakan *Barlett's Test of Sphericity* yang dipakai untuk menguji bahwa variabel-variabel dalam sampel berkorelasi. Hasil *Barlett Test of Sphericity* menunjukkan apakah hubungan antara variabel-variabel signifikan atau tidak. Statistik lain yang berguna adalah pengukuran kelayakan sampel *Kaiser Mayer Olkin (KOM)*. Analisis faktor dianggap layak jika bersama KMO nilainya minimal 0,50. Bersama ini digunakan untuk mengukur derajat korelasi antar variabel dengan kriteria *Measure of Sampling Adequacy (MSA) $\geq 0,50$* .

2) Menentukan jumlah faktor

Variabel disusun kembali berdasarkan pada korelasi hasil langkah pada butir dua untuk menentukan faktor yang diperlukan untuk mewakili data. Untuk menentukan beberapa faktor yang dapat diterima secara empirik dapat berdasarkan besarnya *eigenvalue* setiap faktor yang muncul. Semakin besar *eigenvalue* setiap faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Faktor-faktor ini yang dipilih adalah faktor yang mempunyai *eigenvalue* sama dengan atau lebih dari satu.

3) Rotasi faktor

Hasil penyederhanaan faktor dalam matrik faktor memperlihatkan hubungan antara faktor dengan variabel individual, tetapi dalam faktor-faktor tersebut terdapat banyak variabel yang berkorelasi sehingga sulit diinterpretasikan. Dengan menggunakan rotasi faktor matrik, matrik faktor ditransformasikan ke dalam matrik yang lebih sederhana sehingga mudah

untuk diinterpretasikan. Dalam perilaku ini digunakan rotasi *varimax*.

4) Interpretasi faktor

Interpretasi faktor dilakukan dengan mengelompokan variabel yang mempunyai faktor *loading* tinggi ke dalam faktor tersebut. Untuk menginterpretasikan hasil penelitian ini, faktor *loading* minimal 0,5. Variabel yang mempunyai faktor *loading* kurang dari 0,5 dikeluarkan dari model.

5) Menentukan ketepatan model

Tahap terakhir dari analisis faktor adalah mengetahui apakah model mampu menjelaskan dengan baik. Fenomena yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Component Analysis* (PCA) yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang direproduksi. Dalam penelitian ini, untuk mempermudah proses perhitungan dan untuk mendapat hasil perhitungan yang akurat dalam analisis data, penelitian menggunakan bantuan alat hitung berupa program SPSS 16.0 for Windows.

Data yang didapat dari kuisioner masih berupa data ordinal, sedangkan analisis data yang dipakai untuk membuktikan kebenaran pengujian analisis faktor mengisyaratkan minimal dari interval, maka data ordinal tersebut perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala melalui

“*Method of Succetive Interval*” (Riduwan, 2008) dengan langkah sebagai berikut. Ambil data ordinal dari kuisioner, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya, menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif (untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah di bawah kurve normal), menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal, menghitung nilai skala dengan rumus.

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area Below Limit}}$$

Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus nilai transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal +1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 35 responden dengan dianalisis menggunakan analisis faktor didapat data Koefisien *Kaiser-Mayer-Okin* (KMO) yang digunakan untuk mengukur kecukupan sampel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Hasil untuk pengujian KMO and Barlett's Test of Sphericity
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.743
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	72.812
	Df	15
	Sig.	.000

Dari hasil pengujian KMO pada Tabel 1, nilai KMO sebesar 0,743 dengan demikian angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sudah cukup memenuhi syarat dan analisis faktor tepat digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Pengujian Barlett's *Test of Sphericity* menunjukkan hasil penelitian yang signifikan pada taraf nyata 0,000. Hal

ini berarti matrik korelasi memiliki korelasi yang signifikan dengan sejumlah variabel, karena nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Pada hasil output *Statistical Program Social Scene* (SPSS) 16.0 for Windows (*Anti-image Matrics*), dapat diketahui faktor-faktor atau variabel-variabel yang layak digunakan dalam analisis faktor. Pada output SPSS (*Anti-image Matrics*), terdapat kode “a” yang artinya tanda untuk

Measure of Sampling Adequacy (MSA). Faktor atau variabel yang layak digunakan dalam analisis adalah variabel yang memiliki nilai MSA > 0,50. Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai MSA < 0,50,

maka variabel tersebut dikeluarkan agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Variabel	Nilai MSA	Keputusan
Kepemimpinan	0,708 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Motivasi	0,790 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Komunikasi	0,768 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Hubungan Manusiawi	0,786 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Kompensasai	0,688 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Lingkungan Kerja	0,701 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor

Berdasarkan Tabel 2, nilai MSA masing-masing variabel lebih besar dari 0,50 yang berarti masing-masing variabel dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor, yaitu: (1) kepemimpinan, (2) motivasi, (3) komunikasi, (4) hubungan manusiawi, (5) kompensasi, (6) lingkungan kerja.

Untuk menentukan banyaknya faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak, dapat dijelaskan oleh nilai persentase dari masing-masing faktor yang dianalisis dengan melihat nilai *total variance explained* melalui SPSS. Hasil analisis dari masing-masing faktor dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 *Total Variance Explained*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.123	52.045	52.045	3.123	52.045	52.045
2	1.104	18.403	70.447	1.104	18.403	70.447
3	.718	11.966	82.413			
4	.458	7.632	90.045			
5	.361	6.017	96.062			
6	.236	3.938	100.000			

Berdasarkan Tabel 3 dalam *initial eigenvalues* menunjukkan persentase dari faktor kepemimpinan memiliki *eigenvalue* sebesar 3,123 dengan nilai varian sebesar 52,045%, faktor motivasi memiliki *eigenvalue* sebesar 1,104 dengan nilai variance sebesar 18,403%, faktor komunikasi memiliki *eigenvalue* sebesar 0,718 dengan nilai variance sebesar 11,966%, faktor hubungan manusiawi memiliki *eigenvalue* sebesar 0,458 dengan nilai variance sebesar 7,632%, faktor kompensasi memiliki *eigenvalue* sebesar 0,361 dengan nilai variance sebesar 6,017% dan faktor lingkungan kerja

memiliki *eigenvalue* sebesar 0,236 dengan nilai variance sebesar 3,938%. Dari keenam faktor tersebut hanya dua faktor yang memiliki *eigenvalue* >1 yaitu faktor kepemimpinan sebesar 3,123 dan motivasi sebesar 1,104 total nilai *variance explained* dari faktor kepemimpinan dan motivasi adalah 70,447%. dengan kata lain kedua faktor tersebut mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 70,447% terhadap semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak.

Untuk mengetahui distribusi masing-masing yang belum dirotasi ke dalam faktor yang telah terbentuk maka dapat dilihat

pada *output* SPSS 16.0 (*Rotated Component Matrix*). Faktor yang mampu menjelaskan semangat kerja karyawan

pada LPD Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Faktor yang Menjelaskan Semangat Kerja Karyawan

Faktor	Eigenvalue	Variance Explained (%)	Faktor Loading
Kepemimpinan	3.123	52.045	0,706
Motivasi	1.104	18.403	0,820
Komunikasi	0,718	11.966	0,701
Hubungan Manusiawi	0,458	7.632	0,823
Kompensasi	0,361	6.017	0,899
Lingkungan Kerja	0,236	3.938	0,864

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang memiliki *eigenvalue* >1 adalah faktor kepemimpinan dan faktor motivasi. Dari kedua faktor tersebut, kepemimpinan memiliki nilai *varianced explained* tertinggi yaitu 52.045%, artinya bahwa faktor kepemimpinan mampu menjelaskan

semangat kerja karyawan sebesar 52.045%.

Menentukan nama faktor yang telah berbentuk untuk masing-masing faktor berisi subjektif, kadangkala variabel yang memiliki nilai faktor *loading* tertinggi digunakan untuk memberi nama faktor. Untuk melihat nilai faktor *loading* dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 *Rotated Component Matrix*

	Component	
	1	2
KEPEMIMPINAN	.192	.706
MOTIVASI	.820	.247
KOMUNIKASI	.410	.701
HUBUNGAN MANUSIAWI	.823	.205
KOMPENSASI	.899	.141
LINGKUNGAN KERJA	.065	.864

Berdasarkan Tabel 5, faktor satu terbentuk dari faktor kompensasi, hubungan manusiawi, dan motivasi. Faktor dua lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi. Masing-masing kelompok faktor tersebut memiliki faktor loading tertinggi di setiap komponen yaitu faktor satu terbentuk dari faktor kompensasi 0,899, hubungan manusiawi sebesar 0,823, dan motivasi sebesar 0,820. Faktor dua terbentuk dari lingkungan kerja sebesar 0,864, kepemimpinan sebesar 0,706 dan komunikasi sebesar 0,701.

Hasil penelitian yang berdasarkan pengujian hipotesis konseptual, untuk menentukan dimensi atau faktor semangat kerja karyawan yang paling dominan digunakan parameter koefisien *varimax* atau mendekati nilai -1. Nilai yang mendekati 1 diawali oleh nilai 0,5 sedangkan nilai yang mendekati -1 diawali oleh -0,5. Secara lebih rinci hasil ringkasan rotasi dan *matriks* faktor memuat nilai *varimax rotation*, dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 *Matriks* rotasi Hasil Analisis Faktor

Dimensi atau faktor semangat kerja karyawan	Varimax Rotation (%)	
	(1)	(2)
Kepemimpinan	52,045	-
Motivasi	-	18,403

Berdasarkan Tabel 6, maka faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak adalah kepemimpinan dengan nilai *varimax rotation* 52,045%, artinya kejelasan dari dimensi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan yang paling mendominasi sebesar 52,045%. Faktor semangat kerja lebih menekankan pada kemampuan analisis seorang pemimpin, memiliki keterampilan berkomunikasi, meliki rasa keberanian yang tinggi dalam memimpin perusahaan yang dimilikinya, memiliki kemampuan mendengar dan pemimpin harus memiliki ketegasan dalam mengatur karyawannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.3. Masing-masing dari kepemimpinan sebesar 52,045%, motivasi sebesar 18,403%, dan komunikasi sebesar 11,966%. Faktor hubungan manusiawi sebesar 7,632%, kompensasi sebesar 6,017%, dan lingkungan kerja sebesar 3,938%.

Dari enam faktor tersebut, yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada LPD Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak adalah faktor kepemimpinan yang mempunyai nilai *variance* sebesar 52,045%. Seperti yang kita ketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, agar orang tersebut bersedia secara ikhlas melaksanakan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Pemimpin dalam sebuah organisasi haruslah memiliki kemampuan analitik yakni cara berpikir yang berorientasi pada pemecahan masalah jelas menuntut kemampuan analitik, mulai dari identifikasi hakikat masalah yang dihadapi, pengumpulan dan penelaahan informasi yang diperlukan, analisis berbagai alternatif pemecahan yang mungkin ditempuh, penentuan pilihan pemecahan sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya bebenar-benar membawa organisasi kepada pemecahan yang tuntas serta dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu seorang pemimpin juga harus memiliki keterampilan berkomunikasi dalam hal ini seorang pemimpin harus berani berbicara di depan umum dan juga di depan para karyawannya secara benar dan meyakinkan bagi karyawannya sendiri. Menjadi seorang pemimpin perusahaan harus memiliki sifat yang tegas dalam segala bidang, dalam artian tegas dalam memimpin perusahaan, tegas dalam menindak lanjuti karyawan apabila ada karyawan yang merugikan bagi pihak perusahaan, begitu pula dengan keberanian seorang pemimpin harus berani dalam mengambil keputusan yang benar guna kelangsungan suatu perusahaannya tersebut. Dengan memiliki seorang pemimpin yang mampu memiliki kemampuan analitik, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar ketegas maka seorang pemimpin akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menjadi seorang pemimpin. Dengan demikian seperti yang sudah dikatakan sebelumnya bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, agar orang tersebut bersedia secara ikhlas melaksanakan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sesuai dengan pengertian kepemimpinan ini berarti secara

tidak langsung seorang pemimpin akan mampu mendorong karyawannya untuk lebih bersemangat dalam bekerja, karena dikatakan bahwa seorang pemimpin akan mempengaruhi orang lain, ini berarti jika pemimpin yang dimilikinya sudah mampu dikatakan baik maka karyawan tersebut secara ikhlas melaksanakan suatu pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dapat mendorong rasa semangat kerja karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Nitisemito (2006) bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja baik yang material atau non material antara lain: gaji yang cukup, kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai, harga diri, penempatan posisi karyawan, pemberian insentif, dan fasilitas yang memadai. Begitu pula teori yang dinyatakan oleh Tohardi (2002) menyatakan bahwa ada lima alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan yaitu: (1) dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat, (2) dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas, (3) dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, (4) dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dan (5) dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Adnyani (2012) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, komunikasi, dan lingkungan fisik. Faktor yang paling dominan

mempengaruhi semangat kerja adalah faktor lingkungan fisik dengan faktor *loading* sebesar 0,934. Selain itu penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2003) bahwa motivasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 61,3%. Dan selain itu juga penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriastini (2013) bahwa fungsi kepemimpinan terletak pada kategori baik, besarnya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 63,90%. Metode penelitian ini juga menggunakan metode yang sama yaitu menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan analisis faktor untuk mengolah data hasil penelitian, namun antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat juga perbedaan berupa objek dan subjek penelitian yang dilakukan serta penentuan faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada LPD Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak adalah faktor kepemimpinan dengan nilai varian sebesar 52,045%, motivasi dengan nilai varian sebesar 18,403%, komunikasi dengan nilai varian sebesar 11,966%, hubungan manusiawi dengan nilai varian sebesar 7,632%, kompensasi dengan nilai varian sebesar 6,017%, dan lingkungan kerja dengan nilai varian sebesar 3,938%.
- 2) Faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat karyawan pada LPD Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak adalah faktor kepemimpinan dengan nilai *varimax rotation* 52,045%.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1) Bagi pihak Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak agar berusaha meningkatkan kepemimpinan dengan baik karena, dengan memiliki pemimpin yang baik dan mampu bertanggung jawab atas perusahaannya dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, agar orang tersebut bersedia secara ikhlas melaksanakan suatu pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu selalu berikan karyawan motivasi agar karyawan tetap semangat dalam bekerja dan selalu berinteraksi dengan baik, baik sesama karyawan dan atasan guna menciptakan suasana yang nyaman pada saat karyawan melakukan pekerjaannya. Untuk faktor kepemimpinan, motivasi dan komunikasi harus tetap dipertahankan karena pengaruhnya sangat besar terhadap semangat kerja karyawan dan untuk faktor hubungan manusiawi, kompensasi, dan lingkungan kerja harus adanya perhatian khusus dari pihak perusahaan karena jika terjadinya penurunan semangat kerja akibat dari faktor tersebut tentunya akan dapat menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya akibat dari adanya rasa malas untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaannya sendiri. Untuk faktor lingkungan kerja khususnya haruslah dapat perhatian khusus dari pemimpin perusahaan karena, seperti yang kita ketahui bahwa lingkungan tempat kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan sangat luas cakupannya, akan tetapi yang paling penting disini adalah lingkungan kerja yang aman, ruang gerak tempat kerja yang memiliki fasilitas yang memadai dan juga kenyamanan tempat bekerja. Hal ini juga bisa memotivasi karyawan

dan menambah semangat dalam bekerja. Berhubungan dengan itu maka haruslah ada perhatian khusus pada faktor lingkungan kerja dari seorang pemimpin perusahaan. Dengan adanya upaya peningkatan faktor-faktor tersebut maka diharapkan perusahaan akan mampu meningkatkan serta terus menjaga semangat kerja karyawan agar tujuan dari perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai semaksimal mungkin.

2) Bagi peneliti lain yang berminat untuk mendalami bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan semangat kerja disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengembangkan metode yang sama pada instansi atau perusahaan yang berbeda. Hal ini berguna untuk menguji keberlakuan temuan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan agar hasilnya lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, Dewi. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud*. Skripsi. Badung :Universitas Udayana.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. EdisiRevisi VI, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Carlaw, Deming, dkk. 2003. *Manajemen and Motivating Contact Center Employees*. Singapore : Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung Penerbit Universitas Diponegoro.
- ,2004.*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: BumiAksara.

- Hasley, D, George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, Agus. 2008. *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalial Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L., dan J.K Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan 2, Terjemahan, Selemba Empat*, Jakarta.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Primer Jaya.
- MudiartaUtama, W. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Ajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007. Tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 Tentang Perkreditan Desa.
- Riduwan. 2008. *Cara Menggunakan Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Pilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok Gramedi, Jakarta.
- Singarimbun, MasridanSofian Effendi. 2007. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sudarwan. 2004. *Pelayanan Sebagai Pemimpin*. Gandung Mas. Malang.
- Sugyiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujana, I Nyoman. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ajar Pada Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Institut Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Negeri Singaraja*.
- Suliyanto.2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suriastini, Ni Ketut. 2013. *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Personalial Pada Hotel Puru Bagus Candidasa Karangasem*. Singaraja : UNDIKSHA Singaraja.
- Syukria, 2004. *Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerjadan Semangat Kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang*.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein.2004. *Desain Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- . 2008. *Desai Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan: Paradigma positivistic dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: BalaiAksara.