



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perumda Bpr Garut

Siti Nurlaelah¹, Minto Yuwono²

^{1,2}Jl. Raya Samarang No. 52A, Hampor, Kec. Tarogong Kaler Garut
Kampus UNIGA

sitysufijan1971@gmail.com, yuwono.minto@yahoo.com

Article Info

Article history:

Received April 27, 2025

Revised April 30, 2025

Accepted Mei 1, 2025

Keywords:

Leadership, Work Environment,
Employee Work Spirit

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and work environment on employee work spirit at Perumda BPR Garut. The background of the research lies in the observed decline in employee enthusiasm, as reflected by an increasing rate of late arrivals at work. The study employs a quantitative approach with survey methods and questionnaires distributed to employees. The data were analyzed using multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects of leadership and work environment on work spirit. The results show that both leadership and work environment significantly effect employee work spirit, either partially or simultaneously. This implies that enhancing leadership quality and creating a more conducive work environment can increase employees motivation and work effectiveness.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received April 27, 2025

Revised April 30, 2025

Accepted Mei 1, 2025

Keywords:

Kepemimpinan, Lingkungan
Kerja, Semangat Kerja
Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perumda BPR Garut. Latar belakang penelitian ini didasari oleh menurunnya semangat kerja yang tercermin dari meningkatnya keterlambatan masuk kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong motivasi serta efektivitas kerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:



Nama Penulis : Siti Nurlaelah

Jl. Raya Samarang No. 52A, Hampor, Kec. Tarogong Kaler Garut

Kampus UNIGA

sitysufijan1971@gmail.com

Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Di dalam organisasi pada suatu perusahaan yang ada mempunyai kebijakan tertentu mulai dari tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem pengendalian dan lainnya. Salah satu tujuan organisasi adalah bahwa orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas berkaitan dengan peran atau kedudukannya.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan misi setiap organisasi, dimana dalam sebuah organisasi mempunyai elemen-elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sama halnya di dalam perusahaan, menurut Handoko (2010: 38), “Faktor sumber daya seperti pegawai atau karyawan merupakan elemen penting di dalamnya. Pegawai adalah salah satu unsur penting yang mempunyai peran yang sangat penting dalam melaksanakan tugas lembaga untuk sebuah tujuan yang telah ditetapkan”. Oleh karena itu, para pegawai dengan semangat kerja yang tinggi merasa, bahwa mereka diikutsertakan, sehingga menunjukkan semangat kerja yang tinggi, memberikan sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan bekerja, dan taat pada kewajiban.

Uraian di atas menunjukkan, bahwa semangat kerja seseorang adalah suatu kondisi dimana orang tersebut melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan yang dilakukannya diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2010: 94), “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Selanjutnya dikemukakan, bahwa semangat kerja ditunjukkan dengan kesungguhan bekerja, bekerja dengan baik, disiplin kerja, serta keinginan mencapai prestasi maksimal.

Beberapa faktor yang menyebabkan semangat kerja adalah pemimpin yang baik yang mampu memberikan bimbingan dan pengarahan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin (Leader) harus mempunyai sifat kepemimpinan (Leadership). Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (Kartini, 2013: 57).

Faktor lain yang dapat menumbuhkan semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa: penerangan atau cahaya, tata warna, ventilasi atau pengaturan udara, dekorasi, suara, musik dan keamanan. Kondisi-kondisi material yang menyangkut ventilasi yang kurang baik antara lain udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya. Kondisi psikologis menyangkut hal-hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah sugesti dan lain sebagainya. Lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik, maka akan timbul rasa malas dalam melakukan tugasnya, sehingga semangat kerja pun akan menurun. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang dicanangkan diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Terkait dengan kondisi tersebut, untuk menghadapi persaingan lembaga perbankan dalam meraih nasabah yang terus berlangsung secara ketat, semangat kerja karyawan sangat dibutuhkan. Hal ini penting dalam rangka meningkatkan jumlah nasabah dan dalam rangka peningkatan profit dan eksistensi lembaga, mengingat saat ini sektor perbankan memegang



peranan penting dalam usaha pengembangan sektor ekonomi, serta berperan dalam meningkatkan pemerataan hasil pembangunan dan stabilitas nasional ke arah peningkatan taraf hidup rakyat.

Perbaikan ke arah tersebut harus dilakukan berkesinambungan demi pengembangan sektor ekonomi masyarakat oleh BPR Garut sebagai lembaga keuangan atau perbankan berbentuk Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berada di bawah tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Garut. Upaya tersebut tentunya harus didukung dengan peningkatan semangat kerja para karyawan, mengingat dalam satu tahun terakhir, semangat kerja karyawan mengalami naik-turun, diantaranya dilihat dari keterlambatan masuk kerja, sebagaimana data berikut:

Tabel 1.1
Persentase Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai Perumda BPR Garut Tahun 2014

Nama Kantor/ Jml Terlambat	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV	Rata-rata
1. Kantor Pusat Operasional	35	40	33	31	35
2. KC. Malangbong	48	41	53	29	43
3. KC. Limbangan	33	13	31	19	24
4. KC. Kadungora	36	31	31	19	29
5. KC. Leles	33	39	44	37	39
6. KC. Karangpawitan	65	61	52	23	50
7. KC. Cisurupan	8	25	17	39	22
8. KC. Singajaya	39	40	25	27	33
9. KC. Pameungpeuk	33	4	24	2	16
10. KC. Cisewu	33	4	24	21	21
Rata-rata	38	33	35	27	33

Berdasarkan data tabel tersebut, persentase keterlambatan masuk kerja, sebagai salah satu indikator semangat kerja karyawan dalam tabel tersebut, kecenderungannya meningkat. Oleh karena itu, perlu penanganan serius dari pimpinan dan manajemen Perumda BPR Garut untuk mengurangi tingkat keterlambatan masuk kerja tersebut, misalnya melalui efektivitas kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Mengacu pada uraian di atas, teridentifikasi beberapa permasalahan yang terkait dengan perilaku dan semangat kerja pegawai, diantaranya:

1. Kehadiran di tempat kerja yang sering terlambat rata-rata sekitar 15 menit dari jadwal semestinya, terutama setelah jam istirahat, padahal toleransi keterlambatan yang



- diberikan oleh kantor hanya lima menit. Hal ini untuk menjaga kesiapan operasional awal kantor dalam melayani nasabah agar tidak terhambat beberapa menit.
2. Disiplin kerja yang masih rendah, khususnya dalam menyiapkan perangkat kerja, sehingga meskipun pegawai sudah siap beroperasi, tapi perangkat kerja belum disiapkan secara maksimal untuk melayani nasabah. Misalnya komputer belum sempat dinyalakan, sehingga layanan menjadi terhambat beberapa menit, karena komputer masih loading data.
 3. Ketersediaan perangkat kerja yang belum cukup memadai, sehingga cukup mengganggu kondusivitas suasana lingkungan kerja.
 4. Kerjasama antar pegawai juga belum terlalu padu sebagaimana mestinya mengingat ketersediaan sarana/fasilitas kerja yang belum cukup memadai, sehingga perlu ditingkatkan melalui ketersediaan fasilitas yang mencukupi.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Perumda BPR Garut)”.

Mengacu pada uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, permasalahan yang dapat teridentifikasi adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan di Perumda BPR Garut?
- 2) Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut ?
- 3) Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut ?
- 4) Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut?

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan di Perumda BPR Garut.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut.

Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei eksplanatory, yang mana menurut Suhartono (2007:33), “survei eksplanatory adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih yang kecil dan meningkatkan kepercayaan”. Penelitian ini juga menerapkan metode kuantitatif secara deskriptif untuk mengetahui signifikansi korelasi antara dua variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2010: 14), “Metode kuantitatif adalah metode penelitian populasi atau sampel berdasarkan teknik pengambilan sampel secara random menggunakan instrumen penelitian tertentu, lalu datanya dianalisis secara statistik kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.



Variabel-variabel dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu :

- 1) Variabel bebas (independent variable), yaitu variabel yang hubungannya akan diukur sebagai penyebab berubahnya variabel lain, yaitu Kepemimpinan sebagai Variabel Bebas Pertama (X1) yang didalamnya terdapat dimensi dan indikator-indikator untuk mengukur aspek-aspek kepemimpinan pada Perumda BPR Garut; dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Bebas Kedua (X2) yang didalamnya terdapat dimensi dan indikator-indikator untuk mengukur aspek-aspek lingkungan kerja pada Perumda BPR Garut.
- 2) Variabel terikat (dependent variable), yaitu variabel yang perubahannya akan diukur, yang dalam hal ini adalah variabel Semangat Kerja Karyawan sebagai Variabel Y yang didalamnya memuat dimensi dan indikator-indikator untuk mengukur tingkat semangat kerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Menurut Sugiyono (2010: 193), “Jenis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu data kualitatif dan kuantitatif”. Sementara menurut Riduwan (2007: 5-6), “data kuantitatif berarti data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari pengukuran langsung maupun yang diperoleh dengan merubah data kualitatif, sehingga data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang”. Jenis data dalam penelitian ini dikategorikan bersifat kuantitatif yang digunakan untuk dianalisis secara deskriptif dan secara korelasional menggunakan analisis statistik. Adapun data kualitatif digunakan sebagai data pendukung hasil analisis secara kuantitatif.

Sumber Data

Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber, baik primer maupun sekunder. Menurut Riduwan (2007: 24), “sumber primer merupakan sumber data yang dihimpun langsung dari sumbernya oleh peneliti. Sementara sumber sekunder, merupakan sumber data yang dihimpun dari tangan kedua atau orang lain”.

Sumber data primer yang diambil berasal dari responden, yang dalam hal ini adalah pegawai Perumda BPR (BPR) Garut dalam bentuk kuesioner. Sementara data sekunder berasal dari arsip atau dokumen tertulis, baik yang berasal dari profil kelembagaan, maupun dari sumber lain, seperti referensi pustaka, koran, majalah, internet, dan sumber lainnya.

Berdasarkan sumbernya, jenis data penelitian ini dikelompokkan menjadi :

1. Data Primer, yaitu data yang berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner kepada pegawai Perumda BPR Garut.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber utamanya atau pihak lain yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder diperoleh dari literatur dan sumber lain yang berkaitan dengan masalah penelitian, khususnya tentang Profil Perumda Bank Perkreditan Rakyat Garut.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi lapangan (field research) untuk mendapatkan data secara langsung dengan meninjau perusahaan dan aktivitas pegawai dan lembaga keseluruhan mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian, serta melalui penelitian kepustakaan (library research).

1. Field Research, yaitu pengumpulan data penelitian langsung dari sumber primer menggunakan kuesioner (angket) yang berisi sejumlah pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden pegawai Perumda BPR Garut disertai alternatif jawabannya berbentuk Skala Ordinal. Kuesioner dibuat mengingat satuan pengukuran adalah secara ordinal, yaitu



pemberian skor pada setiap alternatif jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan atau pernyataan penelitian.

Adapun kategori opsi jawaban bersifat tertutup melalui penilaian skor sebagai berikut :

Tabel 2.1

Pengukuran berdasarkan skala ordinal

Alternatif Tanggapan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat baik/sangat tinggi	5	1
Baik/tinggi	4	2
Cukup baik/sedang	3	3
Kurang baik/rendah	2	4
Sangat tidak baik/sangat rendah	1	5

2. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan langsung terhadap aktivitas-aktivitas yang terjadi di objek penelitian yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.
3. Library Research, yaitu pengumpulan data melalui studi dokumentasi dalam bentuk dokumen tertulis berupa arsip-arsip yang berkaitan dengan masalah penelitian; serta melalui studi literatur berupa referensi yang mendukung, artikel yang relevan, atau hasil penelitian lain yang sejenis.

Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 117), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pusat Perumda BPR Garut dan yang ada di sembilan cabang, yaitu BPR Limbangan, BPR Cisewu, BPR Cisarupan, BPR Kadungora, BPR Karangpawitan, BPR Malangbong, BPR Leles, BPR Pameungpeuk, dan BPR Singajaya sebanyak 146 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:118), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengukuran sampel dilakukan berdasarkan jumlah populasi pegawai Perumda BPR Garut sebanyak 146 orang. Mengingat populasi yang cukup besar, maka diputuskan untuk mengambil sebagian di antaranya sebagai sampel dengan metode random sampling, yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang sama secara acak bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Untuk maksud tersebut, diambil ukuran sampel menggunakan rumus Slovin berikut :

$$n = \frac{N}{(N_{xe^2}) + 1} = \frac{146}{(146 \times 0,01) + 1} = \frac{146}{2,46} = 59,34 = 60 \text{ orang}$$



Keterangan :

n = Jumlah minimal sampel responden yang dibutuhkan.

N = Jumlah populasi responden

e = Nilai kritis (toleransinya) sebesar 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka ukuran sampel minimal yang diambil adalah sebanyak 59,34 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil dibulatkan hingga mencapai 60 orang sampel/responden pegawai yang diambil secara merata dari kantor pusat dan sembilan cabang Perumda BPR yang ada di wilayah Garut, sehingga diambil masing-masing enam orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan statistik inferensial. Tahap-tahap pengujian statistik dilakukan sebagai berikut :

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 348), “uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah alat ukur dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan”. Metode dalam pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment melalui penggunaan dua tahapan, yaitu :

1) Menentukan nilai korelasi (r), dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = jumlah skor semua butir instrumen dalam variabel X

Y = jumlah skor semua butir instrumen dalam variabel Y

2) Penentuan nilai r tabel atau r kritis berdasarkan data distribusi r pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (n-2).

Kaidah keputusan :

Jika r hitung > r tabel maka alat ukur valid

Jika r hitung ≤ r tabel maka alat ukur tidak valid

3) Atau menggunakan uji signifikasi korelasi (t hitung) dengan rumus :

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

Kaidah keputusan: Nilai t hitung yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai t tabel (t kritis) dengan tingkat α tertentu dan derajat kebebasan sebesar n-2.

Kaidah keputusan sebagai berikut :

Jika t hitung > t tabel maka alat ukur valid

Jika t hitung ≤ t tabel maka alat ukur tidak Valid (Sugiyono, 2012:350)



Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini dapat dilihat apabila suatu alat ukur dipakai berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurnya konstan, maka alat ukur tersebut reliabel atau handal (Sugiyono, 2012: 353).

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal (internal consistency), dengan tahapan berikut (Sugiyono, 2012: 355):

1) Penentuan nilai korelasi

$$R_{ii} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 i} \right\}$$

Keterangan:

R_{ii} = koefisien reliabilitas Cronbach

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 i$ = varian total

k = jumlah item pertanyaan

2) Rumus untuk varians total dan varians butir soal (item)

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_b^2}{n} - \frac{(\sum X_b)^2}{n^2}$$

$\sum X_b^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor item seluruh subjek

$(\sum X_b)^2$ = jumlah kuadrat skor item

JK_i = jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = jumlah kuadrat subjek

n = jumlah responden

3) Penentuan nilai r tabel berdasarkan data distribusi r pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (n-2)

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

Kaidah keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka alat ukur reliabel

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel

Pedoman interpretasi hasil uji reliabilitas dengan metode tersebut adalah :



1. Koefisien korelasi item-total dikoreksi untuk semua item memberikan nilai r hitung $> 0,30$. Artinya, semua item kuesioner memiliki reliabilitas memadai dalam mengukur konstruk yang diteliti.
2. Bila Koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari $0,70$ mengindikasikan, instrumen pengukuran reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Pengujian reliabilitas instrumen Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Karyawan dilakukan dengan perhitungan berdasarkan analisis masing-masing 12, 10, dan 11 butir item soal yang menghasilkan data varians total tertentu dan jumlah varians butir soal tertentu, sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas tertentu dengan syarat reliabel bila r hitung lebih besar dari r tabel yang sudah ditentukan sebesar $0,70$. Adapun perhitungan uji reliabilitas berdasarkan data varians di atas dimasukkan kedalam rumus berikut:

$$R_{ii} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 i} \right\}$$

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menyelidiki secara mendalam tentang data yang berhasil diperoleh selama penelitian berlangsung, sehingga akan diketahui makna dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang telah diteliti. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan analisis data adalah sebagai berikut :

Uji Deskriptif

Pengujian deskriptif dilakukan untuk menganalisis data tiap aspek variabel penelitian secara sendiri-sendiri tanpa melibatkan hubungan korelasional antar variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2010: 142), "statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Rumus yang dipakai untuk analisis data secara deskriptif, menurut Riduwan (2007:148), adalah sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{i} \quad \text{atau} \quad \bar{Y} = \frac{\sum y}{i}$$

Dimana :

\bar{X} = nilai rata – rata item pernyataan variabel X

\bar{Y} = nilai rata – rata item pernyataan variabel Y

$\sum x$ = total skor variabel X

$\sum y$ = total skor variabel Y

i = jumlah item pernyataan

Rumus di atas digunakan untuk menentukan kategori tanggapan responden terhadap aspek-aspek kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Skor tertinggi = $5 \times$ jumlah soal = $5 \times 12 = 60$



Skor terendah = 1 x jumlah soal = 1 x 12 = 12

Rentang Skor = $(60-12)/5 = 9,6$

Sementara itu, untuk menentukan kategori tanggapan responden terhadap aspek-aspek lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Skor tertinggi = 5 x jumlah soal = 5 x 10 = 50

Skor terendah = 1 x jumlah soal = 1 x 10 = 10

Rentang Skor = $(50-10)/5 = 8,0$

Adapun untuk menentukan kategori tanggapan responden terhadap aspek-aspek semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Skor tertinggi = 5 x jumlah soal = 5 x 11 = 55

Skor terendah = 1 x jumlah soal = 1 x 11 = 11

Rentang Skor = $(55-11)/5 = 8,8$

Setelah diketahui nilai rata-rata variabel X dan Y, maka menurut Riduwan (2007: 148), dimasukkan kedalam rumus :

$$\frac{X}{Sit} \cdot 100\% \quad \text{atau} \quad \frac{Y}{Sit} \cdot 100\%$$

dimana :

Sit = skor tertinggi x jumlah responden

Untuk menginterpretasikan hasil analisis deskriptif tersebut, maka dapat digunakan tabel kriterium atau kontinum berikut :

Tabel 2.2
Kriteria Interpretasi Skor

Interval Skor Kepemimpinan	Interval Skor Lingkungan Kerja	Interval Skor Semangat Kerja	Interval Persentase	Interpretasi skor
12,00 – 21,60	10,00 – 18,00	11,00 – 19,80	20,00% – 36,00%	Sangat tidak baik
21,61 – 31,20	18,10 – 26,00	19,81 – 28,60	36,10% – 52,00%	Tidak baik
31,21 – 40,80	26,10 – 34,00	28,61 – 37,40	52,10% – 68,00%	Cukup baik
40,81 – 50,40	34,10 – 42,00	37,41 – 46,20	68,10% – 84,00%	Baik
50,41 – 60,00	42,10 – 50,00	46,21 – 55,00	84,10% – 100,0%	Sangat baik

Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas distribusi data dilakukan karena analisis yang digunakan adalah korelasi ganda, sehingga data tanggapan responden harus terdistribusi normal. Pengujian dilakukan berdasarkan perhitungan chi-square hitung harus lebih kecil dibandingkan dengan chi-square tabel (Wahyono, 2008:163).



Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi digunakan untuk melihat hubungan antar variabel. Dalam hal ini, uji korelasi dilakukan dengan menggunakan korelasi sederhana yaitu untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan dilakukan juga uji korelasi ganda untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dalam pengujian korelasi sederhana ini akan menggunakan korelasi product moment, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya pasang data (unit sampel)

x = Variabel bebas X

y = Variabel terikat Y

Uji Korelasi Ganda

Selanjutnya, dilakukan pengujian korelasi ganda untuk melihat hubungan antara kedua variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji korelasi ganda dibutuhkan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{(r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2) - (2r_{yx1}r_{yx2} - r_{x1x2}^2)}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

Keterangan :

Ryx1x2= korelasi ganda x1 dan x2 dengan y

ryx1 = korelasi parsial x1 dengan y

ryx2 = korelasi parsial x2 dengan y

rx1x2 = korelasi x1 dengan x2

Untuk mengetahui besarnya keeratan korelasi, maka dapat dijelaskan sesuai dengan kriteris berikut :

Tabel 2.3
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat



Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a+bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel dependen (terikat)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen (bebas)

Uji Regresi Ganda

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan teknik analisis regresi ganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), dengan rumus berikut :

$$\hat{Y} = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Semangat Kerja Karyawan

a = Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2= Lingkungan Kerja

Uji Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Semangat Kerja Karyawan) dapat digunakan dengan koefisien determinasi (KD) dengan rumus, sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R² = Nilai kuadrat koefisien korelasi ganda

Kriteria interpretasi koefisien korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4

Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi dan Determinasi

Interval Koefisien Korelasi	Interval Determinasi	Kriteria Tingkatan
0,00-0,20	0,00-20,00	Sangat lemah
0,21-0,40	20,01-40,00	Lemah
0,41-0,60	40,01-60,00	Cukup kuat
0,61-0,80	60,01-80,00	Kuat
0,81-1,00	80,01-100,0	Sangat kuat



Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditentukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dua pihak. Menurut Sugiyono (2010: 224), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul”. Uji t hitung bertujuan untuk menguji hipotesis atau signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah:

1. $H_0 : H : \rho = 0$: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut

$H_1 : H : \rho \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut

2. $H_0 : H : \rho = 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut

$H_1 : H : \rho \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut

3. $H_0 : H : \rho = 0$: Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut

$H_1 : H : \rho \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut.

Uji t atau Uji Signifikansi Korelasi Parsial

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi korelasi untuk menguji hipotesis apakah hipotesis yang diajukan tersebut dapat diterima atau ditolak dengan menggunakan nilai t hitung :

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

Keterangan :

r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Kemudian hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi yang diinginkan (5%) untuk uji dua pihak dengan derajat kebebasan (df) = jumlah data – jumlah variabel yang diuji korelasinya (1) atau $df = n - 2$.

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,5\alpha, n-2)_{\infty}$ = taraf signifikan, yang berarti H_1 diterima atau H_0 ditolak

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,5\alpha, n-2)_{\infty}$ = taraf signifikan, yang berarti H_1 ditolak atau H_0 diterima

Uji F atau Uji Signifikansi Korelasi Ganda

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan hipotesis nol dan hipotesis alternatif sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut



H1 = Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut

Hasil uji F ini juga digunakan untuk menguji hipotesis utama menggunakan rumus F hitung berikut :

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel (Sugiyono, 2010:192)

Kemudian hasil F hitung diselaraskan dengan nilai Sig. atau P value untuk menguji signifikansi tersebut. Bila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%, berarti H0 ditolak atau H1 diterima. Hal ini berdasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = n-k-1 dan taraf kesalahan atau sebesar 10%. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut: Ho ditolak jika $f \geq f(1-0)(n-2)$.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Tabel 3.1

No.	Indikator Kepemimpinan	Skor	%	Kategori
1	Pimpinan anda sangat memahami masalah pekerjaan di kantor	213	71,00 (3,55)	Setuju
2	Pimpinan anda mampu mempengaruhi kinerja staf agar lebih baik	218	72,67	Setuju
3	Pimpinan anda mampu menciptakan lingkungan kerja yang tenang	221	73,67	Setuju
4	Pimpinan anda sangat baik dalam berkomunikasi atau menyampaikan pesan	226	75,33	Setuju
5	Pimpinan anda sangat baik dalam memotivasi atau memberi semangat kerja	218	72,67	Setuju
6	Pimpinan anda sangat baik dalam memberi petunjuk atau saran dalam pekerjaan	237	79,00	Setuju
7	Pimpinan anda sangat baik/efektif dalam mengambil keputusan atau kebijakan tentang pekerjaan atau jabatan yang bisa diterima semua pihak	240	80,00	Setuju
8	Pimpinan anda memberi kepercayaan yang penuh kepada staf dalam mengerjakan suatu pekerjaan	224	74,67	Setuju
9	Pimpinan anda bersedia secara terbuka menerima saran dan masukan dari staf/ bawahan	240	80,00 (4,00)	Setuju
10	Pimpinan anda selalu melibatkan atau mengajak staf dalam pengambilan kebijakan pekerjaan	229	76,33	Setuju
11	Pimpinan anda mampu menjabarkan atau menjelaskan dengan baik tentang program kebijakan yang diambil	222	74,00	Setuju
12	Pimpinan anda mampu mensosialisasikan program kebijakan secara baik	237	79,00	Setuju
	Jumlah (Ideal: 60x5=300)	2725	3,78	



	Rata-rata 300x12=3600	(Total:	227,1	75,69	Setuju
--	--------------------------	---------	-------	-------	--------

Berdasarkan data tabel tersebut, pencapaian yang didapat didukung oleh tanggapan dari sebagian besar responden yang menjawab setuju, bahwa pimpinan sangat terbuka menerima saran dan masukan dari staf dengan pencapaian skor rata-rata 4,00 atau 80,00%. Hal ini menunjukkan, pimpinan berhasil menerapkan alam demokratis di lingkungan kerjanya, sehingga para staf tidak sungkan untuk memberikan saran dan masukannya tentang semua aspek pekerjaan kepada pimpinannya.

Sementara itu, beberapa responden atau sebanyak 71,00% juga menjawab setuju, bahwa pimpinan sangat memahami permasalahan pekerjaan di kantor, meskipun aspek tersebut mendapat tanggapan yang paling kecil dari semua aspek kepemimpinan yang dilakukan. Hal ini disebabkan sebagian besar responden adalah tenaga sales marketing yang sering berada di lapangan dan jarang berinteraksi langsung dengan pimpinan di kantor, sehingga mereka kurang mengetahui kemampuan pimpinan dalam memahami permasalahan yang terjadi di kantornya. Oleh karena itu, pimpinan dan manajemen harus berupaya meningkatkan frekuensi interaksi antara para petugas lapangan dengan pimpinannya di kantor, jangan hanya pada saat rapat atau briefing.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel 3.2

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Skor	%	Kategori
1	Bangunan kantor sangat bagus	221	73,67	Setuju
2	Kondisi meja/kursi kantor sangat memadai	233	77,67	Setuju
3	Jumlah peralatan kantor (ATK dan elektronik) sangat memadai	224	74,67	Setuju
4	Kualitas peralatan kantor (ATK dan elektronik) sangat memadai	230	76,67	Setuju
5	Ruangan kerja sangat nyaman dengan suhu dan udara bersih dan segar, serta pencahayaan dan warna yang cerah	217	72,33 (3,62)	Setuju
6	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sangat baik terjalin	227	75,67	Setuju
7	Hubungan kerja antar pegawai sangat baik terjalin	234	78,00 (3,90)	Setuju
8	Selalu terdapat suasana kekeluargaan di tempat kerja	227	75,67	Setuju
9	Antar rekan kerja selalu saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	224	74,67	Setuju
10	Antar rekan kerja selalu saling pengertian (mengendalikan diri)	224	74,67	Setuju
	Jumlah (Ideal: 60x5=300)	2261	3,77	
	Rata-rata (Total: 300x10=3000)	226,1	75,37	Setuju

Berdasarkan data tabel tersebut, pencapaian yang didapat didukung oleh tanggapan dari sebagian besar responden yang menjawab setuju, bahwa hubungan kerja antar pegawai sangat baik terjalin dengan pencapaian skor rata-rata 3,90 atau 78,00%. Hal ini menunjukkan,



pimpinan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga hubungan kerja antar pegawai terjalin sangat baik, yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja mereka.

Sementara itu, beberapa responden atau sebanyak 72,33% juga menjawab setuju, bahwa ruangan kerja sangat nyaman dengan suhu dan sirkulasi udara yang bersih, meskipun aspek tersebut mendapat tanggapan yang paling kecil dari semua aspek lingkungan kerja. Hal ini disebabkan sebagian besar responden adalah tenaga sales marketing yang sering berada di lapangan dan jarang berinteraksi langsung dengan pimpinan di kantor, sehingga mereka kurang mengetahui kenyamanan ruangan yang ada di kantornya. Oleh karena itu, pimpinan dan manajemen harus berupaya meningkatkan frekuensi interaksi antara para petugas lapangan dengan rekan-rekannya di kantor agar ikut merasakan kenyamanan ruang kerjanya. Paling tidak mengadakan pertemuan rutin acara kekeluargaan di kantor.

3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 3.3

No.	Indikator Semangat Kerja	Skor	%	Kategori
1	Saya selalu menunjukkan kerja keras	212	70,67 (3,53)	Setuju
2	Saya selalu menunjukkan kerajinan dalam bekerja (tidak malas-malasan)	223	74,33	Setuju
3	Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa harus diperintah atasan	223	74,33	Setuju
4	Pekerjaan saya sangat menyenangkan	229	76,33	Setuju
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik	219	73,00	Setuju
6	Saya selalu bertanggung jawab atas segala pekerjaan saya	235	78,33	Setuju
7	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	245	81,67 (4,08)	Setuju
8	Saya selalu pulang kerja sesuai waktu akhir kerja yang ditentukan	230	76,67	Setuju
9	Saya tidak pernah mangkir dalam bekerja	234	78,00	Setuju
10	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik	239	79,67	Setuju
11	Saya selalu berusaha supaya hasil kerja bermanfaat bagi orang lain	227	75,67	Setuju
	Jumlah (Ideal: 60x5=300)	2516	3,49	
	Rata-rata (Total: 300x11=3300)	209,7	76,24	Setuju

Berdasarkan data tabel tersebut, pencapaian ini menunjukkan, pimpinan berhasil menekankan pentingnya tidak terlambat masuk kerja agar diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja mereka. Sementara beberapa responden atau sebanyak 70,67% juga menjawab setuju, bahwa dirinya selalu menunjukkan kerja keras, meskipun aspek tersebut mendapat



tanggapan yang paling kecil dari semua aspek semangat kerja. Hal ini disebabkan sebagian besar responden rumahnya cukup berjauhan sehingga harus naik kendaraan umum. Oleh karena itu, pimpinan dan manajemen harus berupaya meningkatkan efisiensi anggaran untuk menyediakan angkutan khusus Perusahaan.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Perumda BPR Garut. Hasil uji hipotesis yang diajukan ditunjukkan dengan data hasil uji regresi ganda. Hasil uji regresi ganda menunjukkan, bahwa hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, dapat diterima, atau dengan kata lain H_0 ditolak. Hasil uji regresi ganda tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Regresi Ganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.867 ^a	.752	.743	3,344	.752	86,205	2	57	.000

Data Tabel di atas juga menunjukkan, bahwa penolakan H_0 di atas berdasarkan nilai F hitung sebesar 86,205 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel 3,1588. Kesimpulan tersebut juga diperkuat oleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 yang sangat lebih kecil dibandingkan tingkat probabilitas $\alpha = 0,05$ pada taraf signifikansi 95% .

Sementara itu, nilai koefisien korelasi ganda antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan adalah sebesar 0,8669 sehingga bila dikuadratkan menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,7515. Hal ini menunjukkan, bahwa besar pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan adalah 75,15%. Sedangkan sisanya sebesar 24,85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti fasilitas, penilaian kinerja, dan kompensasi, dan lain-lain.

Hasil tersebut juga menunjukkan, bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini merupakan gambaran keseluruhan dari pengaruh masing-masing dimensi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, sebagaimana tercantum dalam data Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji t hitung



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	,311	3,201		,097	,923			
Kepemimpinan	,452	,081	,480	5,577	,000	,786	,594	,368
Lingkungan kerja	,559	,101	,477	5,544	,000	,785	,592	,366

a. Dependent Variable: Y Semangat Kerja

Data Tabel 3.5 tersebut menunjukkan, dimensi-dimensi Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,311 + 0,452X1 + 0,559X2$$

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis utama yang telah dibahas bisa diuraikan menjadi beberapa subhipotesis secara parsial dengan mengacu pada hasil dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai ini sangat lebih kecil dibanding nilai α (0,05). Dengan demikian, H0 ditolak. Artinya, variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Sedangkan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja ditentukan oleh besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing sebesar 23,03% dan 14,68% sehingga didapatkan sebesar 37,71%. Pengaruh langsung didapat dari kuadrat koefisien korelasi langsung $(0,480)^2 = 0,2303$. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapatkan dari perkalian antara nilai koefisien korelasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 0,6414 dengan kedua koefisien pengaruh langsung $(0,6414 \times 0,480 \times 0,477) = 0,1468$ sehingga jumlah keduanya adalah $(0,2303 + 0,1468) = 0,3771$ atau 37,71% .
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai ini juga sangat lebih kecil dibanding nilai α (0,05). Dengan demikian, H0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja yang didapatkan dari kuadrat nilai koefisien korelasi langsung $(0,477)^2 = 0,2276$. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapat dari perkalian antara nilai koefisien korelasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 0,6414 dengan kedua koefisien pengaruh langsung $(0,6414 \times 0,480 \times 0,477) = 0,1468$ sehingga jumlah keduanya adalah $(0,2276 + 0,1468) = 0,3744$ atau 37,44%. Kedua hasil nomor 1 dan 2 bila dijumlahkan akan menghasilkan besaran pengaruh simultan kedua variabel terhadap Semangat Kerja yaitu 75,15%.

Secara keseluruhan, kedua hasil tersebut didukung oleh nilai t hitung untuk pengaruh masing-masing variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 5,5767 dan 5,5436 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,0017 pada derajat signifikansi 95% atau tingkat probabilitas α (0,05) dengan derajat kebebasan 58 atau kondisi $t(1-\frac{1}{2}\alpha)(60-2-1)$.



5. Pembahasan: Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan, bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Banyak teori yang telah dikemukakan tentang ketiga variabel. Kepemimpinan adalah keterampilan seseorang melalui human relationship yang dimilikinya untuk mengarahkan dan menggerakkan orang lain sesuai kemampuan berpikirnya, sehingga orang tersebut melakukan apa yang diinginkannya. Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Nawawi (2010:79), bahwa “Kepemimpinan adalah proses menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan dan tingkah laku orang lain yang menyebabkan orang tersebut bergerak ke arah tujuan tertentu yang diinginkan pemimpin”.

Sementara itu, ada beberapa kemampuan profesional pemimpin untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan yang efektif, di antaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Nitisemito (2010: 183), “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.” Adapun menurut Sedarmayanti (2011: 21), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, baik secara fisik maupun non fisik”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja, baik fisik dan non fisik yang mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Sedangkan semangat kerja, menurut Hasibuan (2010: 94), “adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Hal ini menunjukkan, bahwa semangat kerja meliputi kesungguhan bekerja, bekerja dengan baik, disiplin kerja, serta keinginan mencapai prestasi kerja maksimal. Ketiga definisi tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja menunjukkan, bahwa antara ketiganya saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Nawawi (2010: 82) berpendapat, “Pemimpin berfungsi untuk membantu dan memberi petunjuk penyelesaian masalah, serta meningkatkan moral (semangat) kerja”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011: 21), “Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan”.

Terkait dengan uraian di atas, nyatalah bahwa sebagaimana telah dikemukakan oleh Moekijat (2011: 135): Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhannya, baik berupa materi maupun non materi. Lingkungan adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan pimpinan. Lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik di tempat kerja penerapannya harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada di tempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan fisik kantor yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena kondisi kerja yang baik merupakan peranan yang penting dalam membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.



Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini secara tegas menjelaskan, bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, khususnya karyawan Perumda BPR Garut. Hal ini didukung hasil deskriptif tanggapan responden, bahwa pencapaian aspek-aspek kepemimpinan adalah 75,69% atau dikategorikan baik (responden setuju). Sedangkan aspek-aspek Lingkungan Kerja mencapai 75,37%, serta aspek-aspek Semangat Kerja mencapai 76,24%. Ketiga pencapaian deskriptif tersebut dapat dikategorikan sudah baik atau rata-rata responden setuju dengan pernyataan tentang aspek-aspek yang ditanyakan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan:

1. Aspek-aspek kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan Perumda BPR Garut sudah baik dengan pencapaian skor rata-rata 3,78 atau 75,69%. Hal ini ditunjang di antaranya oleh pencapaian tertinggi pada aspek keterbukaan pimpinan atas saran dan masukan dari bawahan dengan skor rata-rata 4,00 atau 80,00%.
2. Aspek-aspek lingkungan kerja yang tercipta di Perumda BPR Garut sudah baik dengan pencapaian skor rata-rata 3,77 atau 75,37%. Hal ini ditunjang di antaranya oleh pencapaian tertinggi pada terciptanya hubungan kerja antar pegawai yang terjalin baik dengan pencapaian skor rata-rata 3,90 atau 79,00%.
3. Aspek-aspek semangat kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan Perumda BPR Garut sudah baik dengan pencapaian skor rata-rata 3,49 atau 76,24%. Hal ini ditunjang oleh pencapaian tertinggi pada aspek karyawan tidak pernah terlambat masuk kerja dengan pencapaian skor rata-rata 4,08 atau 81,67%.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Perumda BPR Garut. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05) yang berarti sangat signifikan. Hasil tersebut didukung pula oleh nilai t hitung untuk pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 5,5767 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,0017. Sedangkan besarnya koefisien determinasi kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan adalah 0,3771 sehingga pengaruh kepemimpinan secara parsial adalah sebesar 37,71%.
5. Secara parsial, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05). Hasil tersebut didukung oleh nilai t hitung untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 5,5436 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,0017. Sedangkan besarnya koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah 0,3744 sehingga pengaruh lingkungan kerja secara parsial adalah sebesar 37,44%.
6. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 86,2047 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel 3,1588. Kesimpulan tersebut juga diperkuat oleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 yang sangat lebih kecil dibandingkan tingkat probabilitas $\alpha = 0,05$ pada taraf signifikansi 95%. Sedangkan nilai koefisien korelasi ganda antara



kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan adalah 0,8669 dan bila dikuadratkan menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,7515 atau 75,15%. Hal ini menunjukkan, bahwa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan adalah 75,27%. Sedangkan sisanya sebesar 24,85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti fasilitas, kompensasi, dan lain-lain. Hasil tersebut bisa juga merupakan penjumlahan dari pengaruh parsial kedua variabel bebas di atas, yaitu $37,71+37,44 = 75,15\%$.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif dan pembahasan, disarankan kepada beberapa pihak, khususnya yang terkait dengan:

1. Kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan Perumda BPR Garut, disarankan untuk memperbaiki aspek yang pencapaiannya terendah, yaitu pemahaman atau kemampuan analisis terhadap permasalahan yang terjadi di tempat kerja agar semangat kerja karyawan tetap terjaga.
2. Lingkungan kerja yang tercipta di Perumda BPR Garut, disarankan untuk memperbaiki aspek yang pencapaiannya terendah, yaitu kenyamanan ruangan kerja, termasuk pengaturan suhu dan sirkulasi udara bersih agar interaksi semangat kerja karyawan tetap tinggi.
3. Semangat kerja yang ditunjukkan oleh pegawai Perumda BPR Garut, disarankan kepada seluruh pegawai dan manajemen agar lebih meningkatkan kesungguhan dan disiplin dalam bekerja melalui kerja yang lebih keras agar pelayanan terhadap nasabah dapat terus meningkat.
4. Peneliti lanjutan, agar lebih mengkaji salah satu aspek lingkungan kerja, misalnya ketersediaan Sistem Informasi Manajemen yang memadai untuk menunjang semangat kerja karyawan.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji, dan Sri Suyati. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit PT Dunia Pustaka Jaya. Jakarta. 2008
- Anwar, M. Idochi. *Teori Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Penerbit PT RadjaGrafindo Persada. Jakarta. 2008
- Carlaw, M.P., V.K. Deming dan K. Friedman. *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Mc. Graw Hill Publishing Company. Singapore. 2003
- Dessler, Garry, 2007, *Human Resources Management*, New Jersey : Prentice Hall, Inc
- Echols, John M. and Hassan Shadily. *Kamus Inggris-Indonesia*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2008



- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Rineka Cipta
- Filippo, E.B. *Personel Management*. Singapura : McGraw Hill Company Singapore National Printers. Terjemahan : Manajemen Personalia, Edisi VII Jilid II, oleh Alponso S, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2005
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta. 2010
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-14. Penerbit PT Bumi Aksara Sinar Grafika Offset. Jakarta. 2010
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta. 2007
- Herujito, Yayat M. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Gramedia Widya Sarana (Grasindo), Jakarta, 2010
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta. 2009
- Kartini, Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit PT RadjaGrafindo Persada. Jakarta. 2013
- Kusriyanto, Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Penerbit Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta. 2005
- Mangkunegara. A.A.A. Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung. 2009
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-10. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2011
- Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta. 2007
- Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumni. Bandung. 2011
- Nawawi, M. Hadari. *Manajemen SDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta. 2010
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. 2010
- Pamudji, S., *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta. 2005
- Pattanayak, B. *Human Resource Management*. Penerbit Prentice-Hall of India. New Delhi. 2008
- Profil BPR. *Profil Kelembagaan : 2014*, Perumda BPR Garut. 2014
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2008



- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung. 2007
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Cetakan Ke-9. Penerbit PT RadjaGrafindo Persada. Jakarta. 2012
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 12th Edition. Copyright by Pearson Education, Inc., New Jersey, USA. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku I. Penerbit Salemba Empat. Jakarta. 2009
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta. 2008
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung. 2011
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta. 2009
- Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2004
- Strauss, G. dan Sayles, L.R. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Early Sundari). Penerbit Salemba Empat. Jakarta. 2002
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke- 6. Penerbit CV Alfabeta. Bandung. 2010
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Ke-12, Penerbit CV Alfabeta, Bandung. 2012
- Sutopo, *Administrasi, Manajemen dan Organisasi*, Penerbit Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2005
- Swastha, B.H. Sukotjo W, Ibnu. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi Ke-8. Penerbit Liberty. Yogyakarta. 2007
- Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta : PT Grasindo, 2005
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Penerbit PT RadjaGrafindo Persada. Jakarta. 2005
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Edisi I Cetakan Keenam. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta. 2010
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit PT Ghalia. Jakarta. 2008
- Wahyono, Teguh, *Belajar Sendiri SPSS 16*. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007



Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit Kencana. 2009

Yoder, D. dan Staudohar. *Personnel Management and Industrial Relation*. 7th Editon. Penerbit Prentice Hall. Inc. New Jersey. 2002