

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT WIRA
KARYA PRAMITRA TAPUNG
KABUPATEN KAMPAR**

Juliana Sari¹⁾, Marzolina²⁾, Rendra Wasnury²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : julianasari95@gmail.com

*The Influence Of Leadership, Work Environment And Motivation To Work Spirit
On The Employees Of Pt.Wira Karya Pramitra Tapung Kampar Regency*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work environment and motivation simultaneously on work enthusiasm of Production Department employees at PT Wira Karya Pramitra. The populations were 55 employees of PT Wira Karya Pramitra's production department and used a saturated sample. The data used in this study were primary data and secondary data. Technique collecting the data was questionnaires and documentation. The analysis tool used in this study was multiple linear regression analysis with work enthusiasm as dependent variable and three independent variables are leadership, work environment and motivation. The results of this study stated that leadership, work environment and motivation have significant effect on the work enthusiasm.

Keyword: Leadership, Work Environment, Motivation, Work Enthusiasm

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. tenaga kerja atau karyawan merupakan sumberdaya penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah modal utama bagi perusahaan, sebagai modal utama karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam

pengelolaannya bukanlah hal mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, latar belakang yang tidak sama. Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus dapat mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya, sehingga dapat mempertahankan loyalitas karyawannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Alexander Lightheen dalam Moekijat (2011:130) semangat kerja atau moril kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar

tujuan bersama “bekerja sama”, menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama.

PT Wira Karya Pramitra merupakan salah satu perusahaan yang ada di Tapung Kab. Kampar. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha Miliki Swasta yang bergerak dalam bidang usaha pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan produk CPO (Crude Palm Oil) dan PK (Palm Kernel) di wilayah Indonesia Barat. PT Wira Karya Pramitra telah mendapat kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan hasil pengolahan kelapa sawit. Keberadaan PT Wira Karya Pramitra berawal dari perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu di daerah Kalimantan Tengah, dan sekarang beralih dan fokus terhadap pengolahan kelapa sawit yang bahan bakunya berasal dari perkebunan masyarakat sekitar tepatnya di daerah Tapung Kab. Kampar.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan menunjukkan terjadi penurunan semangat kerja karyawan yang ditandai dengan penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun, dan tingkat alfa dan keterlambatan karyawan yang mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Berikut data jumlah karyawan dan absensi karyawan pada tahun 2014-2018.

Pada tahun 2018 tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi, yaitu sebanyak 49 orang karyawan datang terlambat. Selanjutnya juga terjadi penurunan jumlah karyawan pada tahun 2018

jumlah karyawan sebanyak 55 karyawan yang berkurang dari tahun sebelumnya yang berjumlah 65 karyawan. Hal ini karena di perusahaan ada tekanan yang cukup tinggi dalam bekerja yang diberikan pimpinan perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak ada semangat untuk hadir tepat waktu. Selanjutnya semangat bekerja juga berkurang karena kurangnya pelatihan kerja yang diikuti karyawan.

Ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja salah satunya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2010:213) kepemimpinan yaitu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan (Robbins, 2010:54). Menurut Wibowo (2010:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses akan perilaku manusia pada pencapaian tujuannya.

Berdasarkan pra survey kepemimpinan di PT Wira Karya Pramitra didapatkan bahwa pimpinan kurang mendengarkan saran dan pendapat dari bawahan, dan kurang tegas serta memberikan karyawan beban tugas yang cukup banyak di luar tanggung jawab yang semestinya dikerjakan karyawan. Keadaan lingkungan kerja fisik juga masih kurang memuaskan bagi karyawan.

Dan berdasarkan penilaian motivasi di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Wira Karya Pramitra masih rendah.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2014). Menurut Hasibuan (2010:94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Haddock (dalam Ngambi, 2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi Menurut Handoko (2014:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan..

Indikator-indikator dari Semangat Kerja menurut Moekijat (2010:136) yaitu:

1. Kegembiraan
2. Kerja sama
3. Kebanggaan

4. Ketaatan pada kewajiban
5. Kesetiaan karyawan

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2014:294). Menurut Handoko (2014:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Yamin dan Maisah (2010:74) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2015:176-179) diantaranya :

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012:43). Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Robbins (2010:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu (Sunyoto, 2012:43):

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Suara
4. Udara
5. Hubungan Sesama Karyawan
6. Hubungan Karyawan dengan Atasan

D. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010:153). Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan

mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2010:320).

Menurut Mulyadi (2015:87) motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Menurut Wibowo (2010:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses akan perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Indikator motivasi kerja adalah (Hezberg dalam Hasibuan, 2010):

1. Tanggung jawab
2. Prestasi
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Wira Karya Pramitra yang berjumlah 55 orang dan menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuisioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi

linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{\text{tabel}} = N - 2$; $r_{\text{tabel}} = 55 - 2$; $= 53$; $r_{\text{tabel}} = 0,265$. Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut::

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Semangat Kerja (Y)	Y1	0,802	0,265	Valid
	Y2	0,677	0,265	Valid
	Y3	0,687	0,265	Valid
	Y4	0,748	0,265	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1_1	0,725	0,265	Valid
	X1_2	0,720	0,265	Valid
	X1_3	0,683	0,265	Valid
	X1_4	0,782	0,265	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	0,750	0,265	Valid
	X2_2	0,770	0,265	Valid
	X2_3	0,810	0,265	Valid
	X2_4	0,694	0,265	Valid
Motivasi (X3)	X2_5	0,734	0,265	Valid
	X2_6	0,807	0,265	Valid
	X3_1	0,744	0,265	Valid
	X3_2	0,841	0,265	Valid
	X3_3	0,688	0,265	Valid
	X3_4	0,781	0,265	Valid
	X3_5	0,791	0,265	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu

suatu variabel dianggap reliabel jika nilai α cronbach di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Semangat Kerja (Y)	0,690	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,841	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,827	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil dari uji normalitas:

Tabel 3 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean ,0000000 Std. Deviation 1,75588619
Most Extreme Differences	Absolute ,094 Positive ,091 Negative -,094
Test Statistic	,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,584	1,714
Lingkungan Kerja	,508	1,969
Motivasi	,520	1,924

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

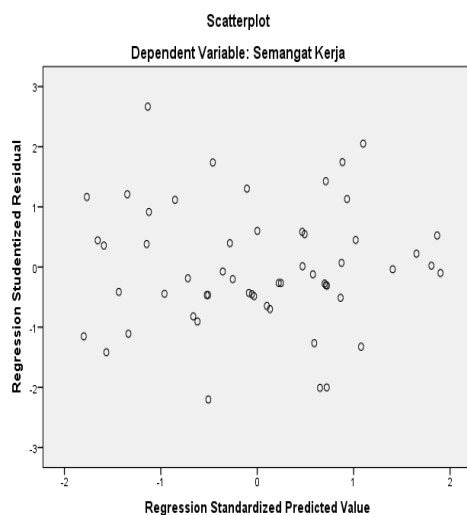
Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa menunjukkan nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen di dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut grafik uji heteroskedastisitas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2020

Dari gambar Scatterplot di atas terlihat data menyebar secara acak di atas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Semangat Kerja *	Between Groups	(Combined) 247,947	16	15,497	3,136
	Linearity	177,720	1	177,720	35,968
	Deviation from Linearity	70,227	15	4,682	,948
Within Groups		187,762	38	4,941	
Total		435,709	54		

Sumber: Data Olahan, 2020

Hasil uji linieritas kepemimpinan dengan semangat kerja menunjukkan nilai Sig. = 0,000 < 0,05. Signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa antara kepemimpinan dengan semangat kerja terdapat hubungan yang linier.

3. Regresi Linear Berganda

Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut:

Tabel 6 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,088	1,335		,815	,419
Kepemimpinan	,173	,078	,252	2,220	,031
Lingkungan Kerja	,222	,080	,336	2,764	,008
Motivasi	,240	,089	,325	2,705	,009

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan, 2020

Persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 1,088 + 0,173 X_1 + 0,222 X_2 + 0,240 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- a. Nilai $a = 1,088$ menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) konstan atau tetap maka semangat kerja akan bernilai sebesar 1,088.
- b. Nilai $\beta_1 = 0,173$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan (X_1) naik 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,173 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- c. Nilai $\beta_2 = 0,222$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_2) naik 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,222 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- d. Nilai $\beta_3 = 0,240$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi (X_3) naik 1 satuan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- e.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan tabel distribusi *t student* dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= \alpha/2 && : n-k \\ &= 0,05/2 && : 55-4 \\ &= 0,025 && : 51 \end{aligned}$$

Ket :

n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Pada t tabel hasilnya adalah 2,007. Hasil uji parsial (t) atas

variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,088	1,335		,815	,419
Kepemimpinan	,173	,078	,252	2,220	,031
Lingkungan Kerja	,222	,080	,336	2,764	,008
Motivasi	,240	,089	,325	2,705	,009

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan, 2019

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

Pada variabel kepemimpinan (X_1) nilai t hitung 2,220 > nilai t tabel 2,007 dengan taraf signifikansi 0,031 < 0,05, artinya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pada variabel lingkungan kerja (X_2) nilai t hitung 2,764 > nilai t tabel 2,007 dengan taraf signifikansi 0,008 < 0,05, artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pada variabel motivasi (X_3) nilai t hitung 2,705 > nilai t tabel 2,007 dengan taraf signifikansi 0,009 < 0,05, artinya motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

b. Uji F

F tabel dicari dengan rumus: ($k ; n-k$)

Keterangan:

k = jumlah variabel independen

n = jumlah observasi data

$k = 3, n=55$

(3 ; 55-3)

(3 ; 52)

Maka nilai F tabel penelitian ini adalah 2,78. Berikut disajikan tabel analisis Uji F:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,220	3	89,740	27,490	,000 ^b
Residual	166,489	51	3,264		
Total	435,709	54			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa F hitung sebesar 27,490. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. F tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,78. Karena nilai F hitung 27,490 lebih besar dari F tabel 2,78, artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat semangat kerja.

c. Koefisien Determinasi

Nilai R atau R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien

Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,595	1,807

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,595, artinya hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1),

lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap semangat kerja sebesar 59,5%, dan sisanya (40,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Pada variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini karena sifat kepemimpinan terkait dengan bagaimana seorang pemimpin mampu mengatur bawahannya. Di PT Wira Karya Pramitra sendiri, kepemimpinan sudah baik namun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan pimpinan agar semangat kerja karyawan meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini karena seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan jika lingkungan tempat karyawan bekerja memberikan kenyamanan bagi karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Pada variabel motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini karena seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh motivasi. Jadi motivasi adalah faktor penting sebagai peningkat semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, Terhadap Semangat Kerja

Pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini karena karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, motivasi yang tinggi dan juga didukung dengan kepemimpinan yang baik dari atasan maka akan mampu memberikan semangat kerja yang terbaik. Dalam organisasi pemimpin tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil deskriptif terlihat kerja karyawan belum optimal dalam tingkat keterlambatan karyawan pada saat masuk kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan, misalnya karyawan yang terlambat mengumpulkan tugas masih ada yang diberi toleransi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencahayaan ruangan cukup redup, ada ruangan yang tidak mendapatkan cahaya lampu

yang maksimal, karena lampu yang dipasang memiliki daya watt yang rendah.

4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan pada saat menyelesaikan tugas dengan baik, karyawan mengaku tidak ada apresiasi dari pimpinan atas kinerja mereka.

Saran

1. Agar semangat kerja meningkat perlu diberikan sanksi dan teguran agar karyawan tidak datang terlambat ke kantor. Pemberian sanksi dapat berupa pemotongan gaji misalnya 10% atau besarnya disesuaikan dengan tingkat kesalahan karyawan. Sanksi pemotongan gaji bagi karyawan yang terlambat ini sebagai efek jera agar ke depannya pegawai tidak melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang.
2. Kepemimpinan pada perusahaan perlu lebih ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang terlambat mengumpulkan tugas. Teguran dapat dilakukan dengan terlebih dahulu memberikan teguran secara lisan, jika masih diulangi pimpinan dapat memberikan Surat Peringatan (SP).
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, maka perusahaan dapat mengganti lampu penerangan dengan besaran watt yang lebih tinggi, sehingga penerangan di ruang kerja lebih optimal.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan, baik

dalam bentuk pujian maupun pemberian bonus.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, Nitisemito. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo. 2015. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM. Yogyakarta.

Moekijat. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sunyoto. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.