

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. HTI BUMI PERSADA BANYUASIN

Muhammad Kurniawan *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 55 karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. serta pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t.

Hasil perhitungan regresi linier sederhana secara persial ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), hal ini bisa di buktikan dari Uji t, $X_1 = t_{hitung} 2,563 > t_{tabel} 2,006$. dan tidak ada pengaruh signifikan Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y), hal ini di buktikan dari Uji t, $X_2 = t_{hitung} 1,545 < t_{tabel} 2,006$. Sedangkan hasil perhitungan regresi linier berganda secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), hal ini bisa di buktikan dari uji F, hasil Signifikansi $0,014 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja.

I. LATAR BELAKANG

Salah satu masalah nasional yang di hadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di gunakan secara efektif dan efisien dan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pembangunan merupakan proses perubahan secara terus menerus yang merupakan kemajuan dan perbaikan ke arah tujuan yang ingin tercapai. Hal yang paling penting di butuhkan dalam membangun adalah kepemimpinan kerja yang baik sehingga keseimbangan pekerja dapat tercapai.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses

menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusianya, dan di perlukan sekali prinsip-prinsip atau teori-teori manajemen, termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Selain itu Motivasi juga sangat diperlukan perusahaan untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Umumnya perusahaan yang baik adalah perusahaan yang menjalankan semua aktivitasnya dengan baik sesuai dengan sistem manajemen yang baik pula, yang dapat mengkoordinasikan setiap kegiatan perusahaan dan mampu membina serta mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Tenaga kerja perlu diberi dorongan agar lebih

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

semangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi seperti penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya, kemampuannya serta suasana kerja yang memadai.

Berdasarkan pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa PT. HTI Bumi Persada Banyuasin memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis. Ini ditunjukkan oleh pimpinan yang melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dan tanggung jawab keberhasilan organisasi yang dipikul bersama, sehingga para karyawan atau bawahan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan dan bekerja lebih giat lagi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, begitupun dengan motivasi karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Apabila kurangnya motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun, oleh karena itu untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan menjalankan gaya kepemimpinan yang baik dan memberikan motivasi kepada karyawan supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Upaya untuk mencapai tujuan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin, tentunya harus memiliki pimpinan yang bijaksana dan bertanggung jawab yang mempunyai tipe kepemimpinan yang baik mengingat peran seorang pemimpin berkaitan dengan perencanaan, penyusunan, koordinasi dan pengawasan dalam perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA

KARYAWAN PT. HTI Bumi Persada Banyuasin."

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu :

1. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.
3. Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

III. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Moeheriono, 2012:386).

Robins dalam Nawawi (2006:20) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian. Sedangkan menurut Terry dalam Nawawi (2006:23) bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan (mengerjakan) tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam

organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin (Moeheriono,2012:386). Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini :

a. Teori Genetis (*keturunan*)

Seorang pemimpin akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.

b. Teori Sosial

Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori Ekologis

Teori ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan.

Adapun beberapa gaya kepemimpinan menurut (Moeheriono, 2012:387) antara lain:

a) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi serta mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama, segala sesuatu yang dilakukan atau diputuskan dilaksanakan dengan musyawarah. Dengan indikator sebagai berikut:

- Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinya sebagai subjek.

- Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- Keputusan dibuat bersama
- Komunikasi berlangsung timbal balik
- Prakasa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan
- Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran
- Terdapat suasana saling percaya
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama

b) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan perintahnya dan memberlakukan peraturan serta sanksi secara ketat. Dengan indikator sebagai berikut:

- Wewenang pimpinan mutlak
- Keputusan selalu di buat oleh pimpinan
- Pengawasan dilakukan secara ketat
- Komunikasi berlangsung satu arah
- Kaku dalam bersikap
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan
- Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran

c) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*).

Menurut Moehariono (2012:390), Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi yaitu:

- a) Tipe pemimpin yang otokratik
Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:
 - Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
 - Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
 - Dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)
- b) Tipe pemimpin yang militeristik
Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
 - Dalam menggerakkan bawahan nya sistem perintah yang sering dipergunakan
 - Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
 - Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
- c) Tipe pemimpin yang paternalistic
 - Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa
 - Bersikap terlalu melindungi
 - Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan

- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
 - Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - Sering bersikap mau tahu
- d) Tipe pemimpin yang kharismatik
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
 - e) Tipe pemimpin yang demokratis
Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis ialah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
 - Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
 - Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
 - Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya
 - Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya kepemimpinan menurut Soekarso (2010: 22) antara lain:

- a. Pengambilan keputusan
- b. Pengarahan
- c. Kekuasaan
- d. Hubungan atasan dengan bawahan
- e. Pemberdayaan.

4. Pengertian Motivasi

Menurut Heller (dalam Wibowo, 2007:378) menyatakan bahwa motivasi

adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Menurut Sunyoto (2013:191) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapun menurut Hasibuan (2011:194) menyatakan bahwa 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.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

5. Teori Motivasi

Teori motivasi menurut Sutrisno (2009:121) dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu (1) teori kepuasan (2) motivasi proses.

1) Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yng menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada fektor-faktor

dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

2) Motivasi Proses

Teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

Adapun teori-teori motivasi menurut Robbins (2008:214) adalah sebagai berikut:

1) Teori Hierarki Kebutuhan.

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan *fisiologis*, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan fisik lain.
- b. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya

- interaksi sosial antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, dan antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau *ego*. Mencakup faktor penghargaan internal seperti: harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghargaan eksternal seperti: misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
 - e. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori X dan Y.

Teori motivasi milik Douglas McGregor (dalam Robbins, 2008:214) mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh pemimpin yakni:

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- d. Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- a. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, Seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- d. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih sah (valid) daripada Teori X.

6. Proses Timbulnya Motivasi

Menurut Gitosudarmo (dalam Sunyoto. 2013:192) proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses yaitu:

- Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa

besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

7. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2011:115) adalah sebagai berikut :

1. upah yang layak
2. kesempatan untuk maju
3. keamanan
4. tempat kerja yang baik
5. perlakuan yang wajar
6. pengakuan atas prestasi.

8. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut Nitisemito (2006:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Alexander Leighten dalam Moekijat (2006:130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

9. Indikator-indikator semangat kerja

Menurut Nitisemito (Dalam Dekayani, 2013:14) indikator indikator semangat kerja adalah:

- a. Tingkat Produktivitas Pegawai
Salah satu indikasi turunya semangat kerja ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja, ini

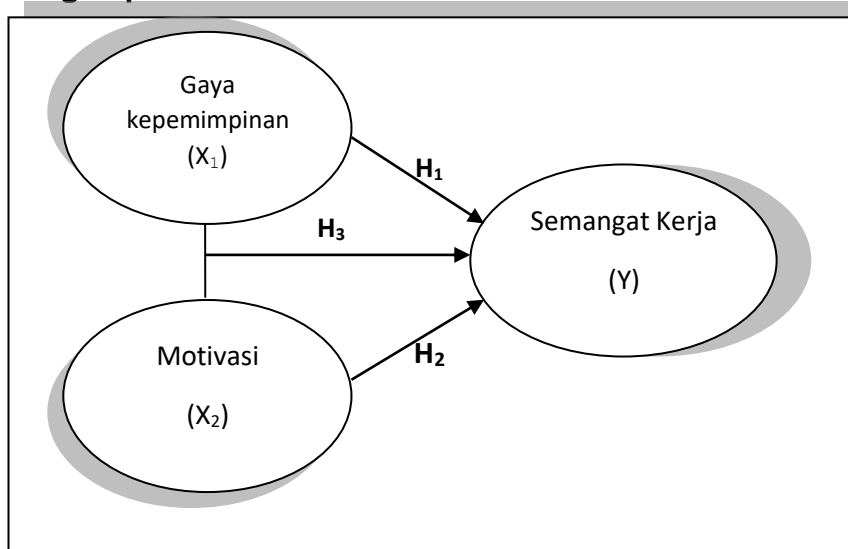
- dapat terjadi karna karyawan cenderung malas dalam melaksanakan tugas dan sengaja menunda-nunda pekerjaan, dan dapat di ukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- b. Tingkat absensi pegawai
Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas. Jika tingkat absensi tinggi, hal ini menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja.
 - c. Tingkat perpindahan tenaga kerja
Jika dalam suatu badan/lembaga terjadi banyak pegawai yang masuk dan keluar atau tingkat perputaran kerja tinggi, ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

- d. Tingkat kesalahan pegawai
Kegelisahan yang timbul dapat berwujud ketidak tenangan dalam bekerja serta hal-hal lainnya dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja bagi pegawai.
- e. Tuntutan dan pemogokan
Tuntutan merupakan suatu reaksi dari ketidak puasan atas kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan badan/lembaga.

IV. KERANGKA PEMIKIRAN

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kinerja, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 1
Kerangka pemikiran



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah yang di teliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:134). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ha₁ : Ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin
- Ho₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap

- Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin
- Ha₂: Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin
- Ho₂: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin
- Ha₃: Ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin
- Ho₃: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi

terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin

V. POPULASI DAN SAMPEL

1) populasi

Menurut Sugiyono (2013:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada di PT. HTI Bumi Persada Banyuasin sebanyak 220 orang, dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Tetap
PT. HTI Bumi Persada Banyuasin
Tahun 2016

NO	Bagian	Jumlah
1	KANTOR INDUK	19
2	TEKNIK TRANSPORT	12
3	KEMITRAAN	4
4	AFDELING I	19
5	AFDELING II	36
6	AFDELING III	22
7	AFDELING IV	20
8	AFDELING V	32
9	AFDELING VI	20
10	AFDELING VII	26
11	AFDELING VIII	10
	JUMLAH	220

Data di ambil per juli 2016

2) Sampel

Menurut Arikunto (2009:62), sampel adalah sebagian atau wakil populasi penelitian. Apabila subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik di ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subjeknya lebih dari 100. Maka di ambil 10%-15% atau 20%-25% tergantung dari kemampuan peneliti yang dilihat dari segi waktu dan luasnya wilayah penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, penulis mengambil 25% dari populasi yang ada sebagai sampel

penelitian, yaitu: $25\% \times 220 = 55$ karyawan.

Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling*, dikatakan *Random Sampling* karna di dalam pengambilan sampelnya, peneliti "mencampur" subjek-subjek didalam populasi sehingga semua subjek di anggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel.

Tabel 2
Jumlah Sample

NO	Bagian	Jumlah	25%
1	KANTOR INDUK	19	5
2	TEKNIK TRANSPORT	12	3
3	KEMITRAAN	4	1
4	AFDELING I	19	5
5	AFDELING II	36	9
6	AFDELING III	22	5
7	AFDELING IV	20	5
8	AFDELING V	32	8
9	AFDELING VI	20	5
10	AFDELING VII	26	6
11	AFDELING VIII	10	3
	JUMLAH	220	55

Sumber: Data diolah 2016

VI. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

a) Metode yang digunakan
Teknik yang di gunakan untuk penelitian ini adalah:

1. Metode Angket (*kuesioner*)
Adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang di gunakan untuk memperoleh informasi dari

responden dalam arti laporan tentang pribadinya, Atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2013:194). Metode ini digunakan untuk mengambil data gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja karyawan pada PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

2. Metode Wawancara (*interview*)
Yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada perusahaan yang di anggap mempunyai berbagai informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja karyawan.(Arikunto, 2013:198)
 3. Dokumentasi
Yaitu salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.(Arikunto, 2013:201).
- b) Jenis dan Sumber Data
Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :
1. Data Primer
Data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian melalui kuesioner dan

wawancara kepada responden penelitian.

2. Data Skunder
Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

VII. TEKNIK ANALISIS DATA

PENGUJIAN VALIDITAS

Menurut Sunyoto (2013:56), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Skala butir pertanyaan disebut valid, jika melakukan apa yang seharusnya diukur dengan cara melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf singinifikan 0, 05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi singifikan terhadap skor total item.

Menurut Priyatno (2014:55) dalam penelitian dilakukan uji validitas yang menggunakan metode *Corrected item-Total correlations*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap instrumen memiliki validitas yang baik. Maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam pengujian validitas instrument dengan alat bantu menggunakan program *SPSS for windows Versi 22* pada penelitian ini.

PENGUJIAN RELIABILITAS

Menurut Sunyoto (2013:67), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban

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

Dimana

r_{xy} : Konstanta

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

Y : Semangat Kerja

n : Jumlah responden/ Jumlah titik data

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical Program for Society Science (SPSS)*, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,06$. (Priyatno, 2013:30)

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam pengujian Reabilitas instrument dengan alat bantu menggunakan program *SPSS for windows Versi 22* pada penelitian ini, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf nyata 5%.

UJI ASUMSI KLASIK

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam pengujian Normalitas dengan alat bantu menggunakan program *SPSS for windows Versi 22* pada penelitian ini.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2013:56) Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dan model regresi.

Adapun tehnik yang digunakan dalam uji Multikolinearitas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows Versi 22* pada penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas Sunyoto (2012:135) adalah keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas terjadi pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang.

Adapun tehnik yang digunakan dalam uji Heteroskedastisitas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows Versi 22* pada penelitian ini.

ANALISIS LINIER

Analisis Regresi Linier Adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independent terhadap variabel dependent, dan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen (Priyatno, 2014:134).

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2014: 134).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1 x$$

keterangan:

y = Nilai Variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan

a = Konstanta

b = Garis regresi

X = Nilai variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Riduan dan Hasan (2011;270), Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas namun menunjukkan diagram hubungan yang linear. Persamaan umum regresi linear berganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 Y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 Y)}{(\sum x_2^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 Y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 Y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

Keterangan:

y = Nilai Variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan

a = Konstanta

b = Garis regresi

X₁ = Nilai variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan

X₂ = Nilai variabel bebas yaitu motivasi

n = Jumlah titik data

Σ = Tanda penjumlahan

Adapun tehnik yang digunakan dalam uji Regresi Linear Berganda dengan alat bantu menggunakan SPSS for windows Versi 22 pada penelitian ini

KOEFISIEN DETERMINASI (r²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X dan Y.

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

R = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Adapun tehnik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu dengan menggunakan program SPSS for windows Versi 22 pada penelitian.

KRITERIA PENGUJIAN HIPOTESIS

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan antara dua variabel signifikan (Sugiyono, 2012: 187). mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (n-2). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = t- hitung

r = koefisien Korelasi

n = sampel

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ha₁ : Ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Ho₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Ha₂ : Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Ho₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun tehnik yang digunakan dalam uji t dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows Versi 22* pada penelitian ini.

2) Uji F

Menurut Priyatno (2013:122) uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_{a3} : Ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

H_{o3} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 terima dan H_a ditolak.

Adapun tehnik analisis data digunakan dalam uji F dengan alat bantu menggunakan program *SPSS for windows Versi 22* pada penelitian ini.

VIII. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dengan menggunakan data kuesioner yang dibagi kepada 55 orang responden yang bertindak sebagai sampel. Dari data penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Semangat Kerja Karyawan (Y).

Untuk keperluan analisis dilakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin. Kuesioner diberikan kepada karyawan sebanyak 55 orang.

HASIL UJI VALIDITAS

Untuk mengetahui data valid, reliabel maka penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan dengan menggunakan *SPSS 22 for windows* sebagai berikut :

a) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).

Menurut Sunyoto (2012:56), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Skala butir pertanyaan disebut valid, jika melakukan apa yang seharusnya diukur dengan cara melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0, 05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Uji validitas Gaya Kepemimpinan variabel X_1 dengan menggunakan *SPSS Ver 22*, yaitu dengan hasil :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,266	0,295	Valid
2	Pertanyaan 2	0,266	0,350	Valid
3	Pertanyaan 3	0,266	0,400	Valid
4	Pertanyaan 4	0,266	0,314	Valid
5	Pertanyaan 5	0,266	0,405	Valid
6	Pertanyaan 6	0,266	0,279	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 6 item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b) Uji Validitas Motivasi (X_2)

Menurut Sunyoto (2012:56), Uji validitas digunakan untuk mengukur

sah atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Skala butir pertanyaan disebut valid, jika melakukan apa yang seharusnya diukur dengan cara melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0, 05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Uji validitas Motivasi variabel X_2 dengan menggunakan SPSS Ver 22, yaitu dengan hasil :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,266	0,337	Valid
2	Pertanyaan 2	0,266	0,294	Valid
3	Pertanyaan 3	0,266	0,289	Valid
4	Pertanyaan 4	0,266	0,419	Valid
5	Pertanyaan 5	0,266	0,289	Valid
6	Pertanyaan 6	0,266	0,395	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 6 item pertanyaan pada variabel motivasi (X_2) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

c) Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

Menurut Sunyoto (2012:56), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Skala butir pertanyaan disebut valid, jika melakukan apa yang seharusnya diukur dengan cara melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Uji validitas Semangar Kerja variabel Y dengan menggunakan

SPSS Ver 22, yaitu dengan hasil :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Semangar Kerja Karyawan

No	Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,266	0,390	Valid
2	Pertanyaan 2	0,266	0,539	Valid
3	Pertanyaan 3	0,266	0,270	Valid
4	Pertanyaan 4	0,266	0,420	Valid
5	Pertanyaan 5	0,266	0,350	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 5 item pertanyaan pada variabel semangat Kerja (Y) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical Program for Society Science (SPSS)*, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,06. (Priyatno, 2013:30)

HASIL UJI REABILITAS

a) Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau

Uji Reabilitas upah variabel X₁ dengan menggunakan SPSS Ver 22, yaitu dengan hasil :

Tabel 6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	6

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Hasil uji reabilitas didapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,601 > 0,6. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini realiablel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

b) Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X₂)

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical*

Program for Society Science (SPSS), dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,06$ (Priyatno, 2013:30).

Uji Reabilitas Motivasi variabel X_2 dengan menggunakan SPSS Ver 22, yaitu dengan hasil :

Tabel 7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Hasil uji reabilitas didapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar $0,602 > 0,6$. Karena nilai diatas $0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

c) Hasil Uji Reabilitas Semangat Kerja Karyawan (Y)

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan

sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical Program for Society Science* (SPSS), dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,06$ (Priyatno, 2013:30).

Uji Reabilitas Semangat Kerja Karyawan variabel Y dengan menggunakan SPSS Ver 22, yaitu dengan hasil :

Tabel 8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Hasil uji reabilitas didapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar $0,632 > 0,6$. Karena nilai diatas $0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

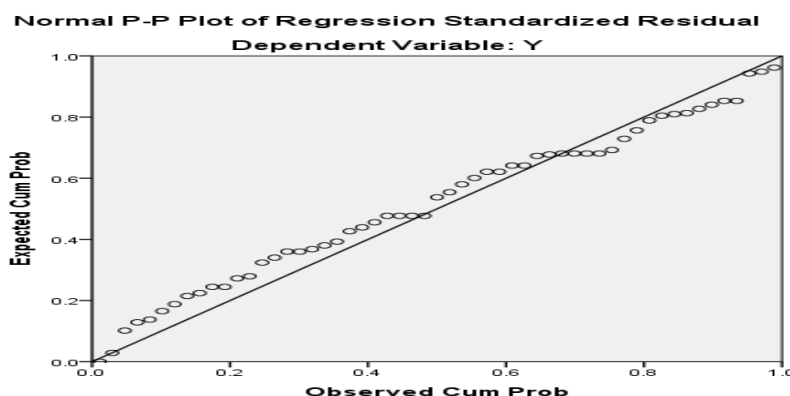
UJI ASUMSI KLASIK

a) Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2012:119) Analisis normalitas suatu data ini akan

menguji data variabel bebas (X_1), dan (X_2) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji asumsi klasik normalitas menggunakan uji normalitas grafik histogram dan normal probability plots.

Grafik 1 Uji Normalitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan output diatas yaitu garafik histrogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal. Demikian juga dari normal probability plots menunjukan berdistribusi normal, karena garis (titik-titik) menyebar di sekitar garis mengikuti garis diagonal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2013:56) Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna

antar variabel independen dan model regresi. Adapun tehnik yang digunakan dalam uji Multikolinearitas dengan alat bantu menggunakan SPSS Versi 22 pada penelitian ini.

Pada penelitian ini akan dilakukan uji Multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF). Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.889	1.125
Motivasi (X2)	.889	1.125

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22

Dari hasil pengolahan SPSS diatas diperoleh nilai VIF sebesar 1,125 yang berarti $VIF < 5$, maka dapat disimpulkan persamaan regresi tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

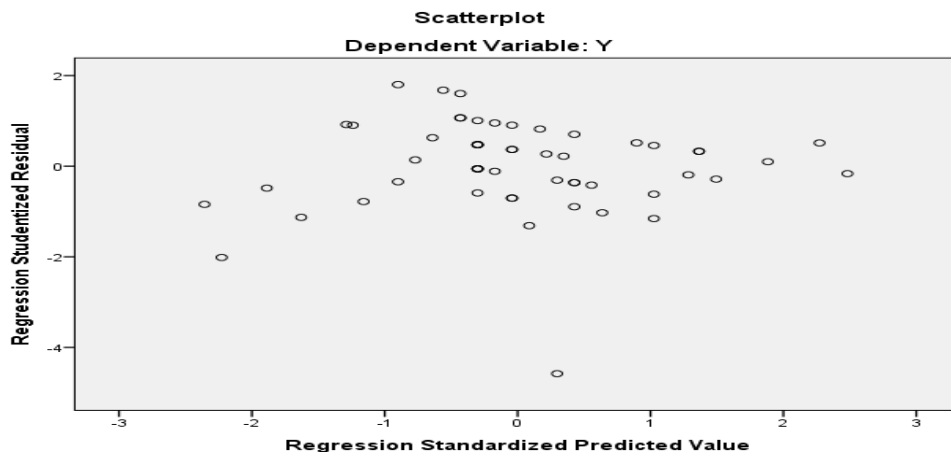
c) Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastitas Sunyoto (2012:135) adalah keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian dari residual untuk pengamatan pada

model regresi. Heteroskedastisitas terjadi pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik

meyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang.

Grafik 2



Sumber : Diolah menggunakan SPSS versi 22.

Hasil uji heteroskedastisitas pada grafik diatas tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka

disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

ANALISIS LINIER

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

**Analisis Antara Gaya Kepemimpinan (X₁)
terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Tabel 10

Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.902	4.193		1.646	.106
X1	.510	.172	.378	2.973	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel di atas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara parsial dengan uji_t.

berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,510 dan

koefisien konstanta sebesar 6,902. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier Sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,902 + 0,510 X$$

Persamaan regresi linier sederhana $Y = 6,902 + 0,510$ Konstanta 6,902 artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) nilainya 0 maka

Semangat Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 6,902 Sedangkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,510 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Semangat Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,510 satuan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Analisis Antara Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan(Y)
Tabel 11
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.696	3.667		3.735	.000
	X2	.230	.149	.208	1.545	.128

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel di atas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara parsial dengan uji_t. berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk Motivasi sebesar 0,230 dan koefisien konstanta sebesar 13,696. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,696 + 0,230 X$$

Persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,696 + 0,230$ Konstanta 13,696 artinya jika Motivasi (X_2) nilainya 0, maka Semangat Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 13,696 Sedangkan koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,230, artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Semangat Kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,230 satuan dengan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

b) Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂)
terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 12
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.414	4.755		1.139	.260
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.469	.183	.348	2.563	.013
	Motivasi (X ₂)	.102	.150	.092	.676	.502

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

Dari tabel di atas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara parsial dengan uji_t. berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,469 dan nilai koefisien regresi untuk Motivasi sebesar 0,102. Dan koefisien konstanta sebesar 5,414. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$Y = 5,414 + 0,469X_1 + 0,102X_2$,
 Konstanta 5,414 artinya jika gaya kepemimpinan (X₁) nilainya 0, dan Motivasi (X₂) nilainya 0, maka

Semangat Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 5,414 Sedangkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,469 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Semangat Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,469 satuan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Dan koefisien Motivasi (X₂) sebesar 0,102 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Semangat Kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,102 satuan dengan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

c) Koefisien Determinasi
Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.378 ^a	.143	.127	1.888	1.733

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. jika koefisien korelasi berganda dikuadratkan, diperoleh koefisien penentu berganda atau koefisien

determinasi berganda dengan melihat nilai R square adalah sebesar 0,143 sehingga dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dapat menjelaskan Semangat Kerja sampai 14,3% sedangkan 85,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 14

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.208 ^a	.043	.025	1.995	1.563

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent. jika koefisien korelasi berganda dikuadratkan, diperoleh koefisien penentu berganda atau koefisien

determinasi berganda dengan melihat nilai R square adalah sebesar 0,043 sehingga dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dapat menjelaskan Semangat Kerja sampai 4,3% sedangkan 95,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 15

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.388 ^a	.150	.118	1.898	1.716

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyaawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. jika

koefisien korelasi berganda dikuadratkan, diperoleh koefisien penentu berganda atau koefisien determinasi berganda dengan melihat nilai R square adalah sebesar 0,150

sehingga dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dapat menjelaskan Semangat Kerja sampai

15,0% sedangkan 85,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d) Uji t

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 16

Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.646	.106
	Gaya Kepemimpinan (X1)	2.973	.004

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

Uji t secara parsial untuk menguji pengaruh tiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. uji t penelitian ini menggunakan uji t 2 sisi. Nilai t_{tabel}

$n-2$, $n = 55-2 = 53$ dan alpha 0,025 adalah 2,006.

Dari tabel di atas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,563 dan t_{tabel} sebesar 2,006, maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Variabel Motivasi (X₂) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 17

Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.735	.000
	Motivasi (X2)	1.545	.128

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22

Uji t secara parsial untuk menguji pengaruh tiap variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Uji t

penelitian ini menggunakan uji t 2 sisi. Nilai t_{tabel} $n-2$, $n = 55-2 = 53$ dan alpha 0,025 adalah 2,006.

Dari tabel di atas untuk motivasi (X₂) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,545 dan t_{tabel} sebesar 2,006, maka dapat disimpulkan Motivasi (X₂) secara

persial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

e) Uji F

Menurut Priyatno (2013:122) uji F digunakan untuk menguji apakah

variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F menggunakan SPSS 22 for windows yaitu dengan hasil :

Tabel 18
Uji F

ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	Sig.
1	Regression	33.158	.014 ^b
	Residual	187.279	
	Total	220.436	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Ver 22

Uji F secara simultan (bersama-sama) adalah untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama), jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen. Metode lain juga dapat dilakukan dengan melihat angka signifikansi (sig). Jika angka sig $< 0,05$ maka berpengaruh, jika sig $> 0,05$ maka tidak berpengaruh. Hasil pengujian menunjukkan angka sig 0,014 sehingga $< 0,05$ sehingga kesimpulannya variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan.

IX. PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas output dapat diketahui nilai korelasi antara skor total item gaya kepemimpinan, skor total Motivasi, dan Semangat Kerja karyawan. Nilai ini kita bandingkan dengan r_{tabel} dapat dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah responden $n = 55$ maka didapat

r_{tabel} sebesar 0,266 dapat disimpulkan bahwa dari item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Semangat Kerja karyawan (Y) dinyatakan valid semua karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik gaya kepemimpinan dan Motivasi dengan Cronbach'Alpha sebesar 0,601, dan 0,602 karena nilai diatas 0,6 maka disimpulkan Semangat Kerja karyawan dengan Cronbach'Alpha sebesar 0,632 karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan kepuasan kerja dinyatakan reliable.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa sederhana $Y = 6,902 + 0,510$ Konstanta 6,902 artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) nilainya 0 maka Semangat Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 6,902 Sedangkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,510 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Semangat Kerja Karyawan

mengalami peningkatan sebesar 0,510 satuan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Hasil regresi linier sederhana antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa sederhana $Y = 13,696 + 0,230$ Konstanta 13,696 artinya jika Motivasi (X_2) nilainya 0, maka Semangat Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 13,696 Sedangkan koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,230, artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Semangat Kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,230 satuan dengan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Hasil regresi linier Berganda antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa sederhana $Y = 5,414 + 0,469X_1 + 0,102X_2$, Konstanta 5,414 artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) nilainya 0, dan Motivasi (X_2) nilainya 0, maka Semangat Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 5,414 Sedangkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,469 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Semangat Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,469 satuan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Dan koefisien Motivasi (X_2) sebesar 0,102 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Semangat Kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,102 satuan dengan ansumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Robins dalam Nawawi (2006:20) mengatakan kepemimpinan

adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian. Menurut Nitisemito (2006 : 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Dalam penelitian ini peneliti mencari tahu adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Hasil Uji t telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{tabel} n-2$, $n = 55-2 = 53$ dan $\alpha 0,025$ adalah 2,006. Sehingga uji t sesuai tabel diatas adalah untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) = $t_{hitung} 2,563 > t_{tabel} 2,006$, berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Artinya bahwa secara persial ada pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan di PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011:194) menyatakan bahwa 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. Menurut Nitisemito (2006:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Motivasi terhadap sebuah pekerjaan pada suatu

perusahaan sangat dibutuhkan semangat kerja, semangat kerja yang ada khususnya dari para pekerja atau karyawan sangat membantu menciptakan suasana yang kondusif. Motivasi menurut beberapa ahli berarti sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja agar dapat bekerja dengan baik. Dalam penelitian ini peneliti mencari tahu adakah Pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Hasil Uji t telah menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t_{tabel} $n-2-1$, $n = 55-2-1 = 52$ dan α 0,025 adalah 2,006, sehingga uji t sesuai tabel di atas untuk motivasi (X_2) = t_{hitung} 1,545 < t_{tabel} 2,006, berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Artinya bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan di PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Moehariono, 2012:386). Menurut Sunyoto (2013:191) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Nitisemito (2006:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pemimpin yang efektif adalah

pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan terpenting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan, seperti halnya memberi motivasi terhadap bawahan demi meningkatkan semangat kerja organisasinya. Dalam penelitian ini peneliti mencari tahu adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin.

Hasil Uji F telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap semangat Kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan sig 0,014 < 0,05 sehingga kesimpulannya variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan.

X. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a) Secara parsial ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), hal ini bisa di buktikan dari Uji t, $X_1 = t_{hitung}$ 2,563 > t_{tabel} 2,006.
- b) Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), hal ini di buktikan dari Uji t, $X_2 = t_{hitung}$ 1,545 < t_{tabel} 2,006.
- c) Secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y), hal ini bisa di buktikan dari uji F, hasil Signifikansi 0,014 < 0,05.

2. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan diatas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai

bahan masukan bagi PT. HTI Bumi Persada Banyuasin, yang penulis ajukan berkaitan dengan penelitian, mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya oleh perusahaan dan dapat menambah wawasan bagi mereka yang membacanya.

- a) Sebaiknya pihak manajemen perusahaan meningkatkan pengelolaan SDM yang dimiliki agar semangat kerja karyawan meningkat. Misalnya dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang baik dan juga mampu menciptakan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan.
- b) Diharapkan dapat memberikan motivasi yang baik sehingga karyawan merasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c) Untuk penelitian yang akan datang hendaknya meneliti tentang variabel lain.
- d) Berdasarkan saran diatas sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Dekayani, Pesma. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sumsel*. Skripsi Universitas PGRI Palembang.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat, 2006. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja, Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada Universiti Press: Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2006. *Manajemen personal, Edisi Kedua*. Ghalia: Indonesia.
- Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengola data terpraktis*. ANDI: Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS*: Yogyakarta.
- Riduan, H. Sunarto. 2011. *Pengantar Statistik*, Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, H. Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sunyoto, Danang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS*: Yogyakarta.
- Soekarso. Et al.2010. *Teori kepemimpinan*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Penenrbit Alfabeta: Bandung.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku organisasi Buku 1*, Salemba Empat: Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.