

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Plaju Palembang

Ariyanto<sup>1</sup>, Erfan Robyardi<sup>2</sup>, Heryati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [ariant2804@gmail.com](mailto:ariant2804@gmail.com)

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [Epan.robby@gmail.com](mailto:Epan.robby@gmail.com)

<sup>3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [yatiheryati67@yahoo.com](mailto:yatiheryati67@yahoo.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of transactional leadership style and work environment on employee morale at PT Hok Tong Plaju Palembang. The research method in this research is a quantitative research method, with a population of 328 employees in PT Hok Tong Plaju Palembang. While the samples used in this study were 77 employees using the Slovin formula this was done to facilitate data management and for better testing results. Analysis of the data used is simple regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), t test and F test. The results of this study note that the simple linear regression constant variable X<sub>1</sub> value is 7.316, the value of the simple linear regression X<sub>2</sub> amounted to 10,180, and the value of the multiple regression constant was 5.457. The level of correlation coefficient is very strong with a value of 0.847. The results of the coefficient of determination indicate the R Square value of 0.717 or 71.7% and the rest 28.3% is influenced by other factors outside the variables studied. From the results of testing the hypothesis of a transactional leadership style variable on work morale, a significant value of 0,000 was obtained. From the results of testing the hypothesis of work environment variables on work morale obtained a significant value of 0,000. Because the significant value of variables X<sub>1</sub> and X<sub>2</sub> is smaller than 0.05, so it can be concluded partially there is a significant influence between the transactional leadership style and work environment on employee morale at PT Hok Tong Plaju Palembang.*

**Keywords:** Transactional Leadership Style, Work Environment, Work Spirit

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi sebanyak 328 orang karyawan yang ada pada PT Hok Tong Plaju Palembang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77 orang karyawan dengan menggunakan rumus slovin hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), Uji t dan Uji F. Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai konstanta regresi linier sederhana variabel X<sub>1</sub> sebesar **7,316**, nilai konstanta regresi linier sederhana X<sub>2</sub> sebesar **10,180**, dan nilai konstanta regresi berganda sebesar **5,457**. Tingkat koefisien korelasinya adalah sangat kuat dengan nilai sebesar **0.847**. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar **0.717** atau **71,7%** dan selebihnya **28,3%** dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Dari hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja diperoleh nilai signifikan sebesar **0,000**. Dari hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai signifikan sebesar **0,000**. Karena nilai signifikan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> lebih kecil dari **0,05**, sehingga dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh signifika antara gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

## **A. PENDAHULUAN**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda seperti gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan karismatik, dan gaya kepemimpinan transaksional .

Dari hasil beberapa wawancara secara langsung terhadap karyawan PT Hok Tong Plaju Palembang tentang gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut banyak yang menyatakan bahwa pemimpin selalu mengembankan tugas pada karyawan, mengetahui keinginan bawahan dan responsif terhadap kepentingan bawahan. Dari pernyataan karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT Hok Tong Plaju Palembang adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional. Menurut Bass dan J. Ovolio (dalam Sudaryono, 2017:176), menganggap dengan kepatuhan kepemimpinan transaksional akan menukar imbalan-imbalanya sebagai gantinya.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam (Rahmawati, 2014:3), lingkungan kerja fisik yaitu semuanya atau seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahannya.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman serta menyenangkan tentu saja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Setiasih dalam (Annisa, 2015:1455) menjelaskan bahwa untuk dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, seterampil apapun kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas dan intensitas cahaya yang kurang maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan ialah pola strategi dan sifat dari seorang pemimpin untuk bisa mempengaruhi kinerja bawahannya yang diterapkan secara keseluruhan.

### **2. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan**

Menurut Siangian (dalam Busro, 2018:229), membagi ciri dan sifat kepemimpinan dalam lima (5) tipe :

#### **a. Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Karakteristik gaya kepemimpinan otokratis antara lain:

- 1) Pemimpin menganggap organisasi sebagai miliknya secara pribadi.
- 2) Mengidentifikasi maksud pribadi dengan tujuan dengan tujuan organisasi
- 3) Bawahannya semata-mata dianggap sebagai alat
- 4) Anggota memberi kritik, saran dan pendapat tapi tidak mau menerimanya
- 5) sangat bergantung dengan kekuasaannya yang formal

b. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Karakteristik gaya kepemimpinan militeristis antara lain:

- 1) Dengan cara memerintah untuk menggerakkan bawahannya
- 2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat atau jabatan
- 3) Berlebihan dan senang dengan formalitas
- 4) Kaku pada bawahan dan selalu menuntut disiplin yang tinggi
- 5) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya

c. Gaya Kepemimpinan Paternalitis

Karakteristik gaya kepemimpinan paternalistis antara lain:

- 1) Menganggap bawahannya itu sebagai manusia yang tidak dewasa
- 2) Terlalu melindungi dan bersifat overprotective
- 3) Bawahannya jarang diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan
- 4) Bawahannya hampir tidak pernah diberikan kesempatan untuk berinisiatif sendiri
- 5) Bawahannya jarang diberikan kesempatan untuk berkreasi dan berfantasi

d. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Karakteristik gaya kepemimpinan karismatik antara lain:

- 1) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya
- 2) Pengikut tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu
- 3) Dia seolah – olah memiliki kekuatan gaib atau *supranatural power*
- 4) Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin
- 5) Keikutsertaan anggota bersifat buta

e. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Karakteristik gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- 1) berpendapat bahwa manusia itu bukan makhluk yang mulia untuk menggerakkan bawahannya
- 2) Tetap berupaya agar menyinkronkan atau menyesuaikan keinginan dan target suatu organisasi dengan keinginan dan tujuan pribadi bawahannya
- 3) Pemimpin senang menerima pendapat, saran dan kritik dari bawahan
- 4) Untuk mencapai target mengutamakan kerja sama
- 5) Membimbing bawahan dan memberikan kebebasan yang luas

### 3. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan kemampuan seorang pemimpin mengenali yang diinginkan oleh karyawannya dan membantu bawahan mencapai tingkat prestasi dengan memberikan yang memuaskan sesuai target yang dikerjakannya.

Menurut pendapat Bass dalam (Italiani, 2013:13), indikator-indikatornya yaitu sebagai berikut:

1) Imbalan kontingen / *Contingent Reward*

Imbalan kontingen ialah menjelaskan kepada bawahan terhadap prosedur dan target yang harus dicapai.

2) Manajemen eksepsi aktif / *active management by exception*

Manajemen eksepsi aktif merupakan sifat pemimpin mengawasi karyawannya secara langsung atau direktif .

3) Manajemen eksepsi pasif / *passive management by exception*

Manajemen eksepsi pasif ialah apabila dalam suatu proses bawahan melakukan kesalahan, bawahan akan diberikan peringatan dan sanksi oleh pemimpinnya.

#### 4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu keadaan dipekerjaan untuk memberikan suasana dan kondisi kerja karyawan yang nyaman dan aman sehingga dapat mengakibatkan dirinya bisa menjalankan tugas yang dibebarkannya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2015:104-105) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi 2 jenis sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh atau semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu :

a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap warna, dan lain-lain. Untuk memperkecil lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama yang harus dilakukan karyawan adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh atau semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2015:105-108) aspek-aspek yang menjadi akibat terbentuknya suatu lingkungan kerja antara lain:

1) Pencahayaan

Untuk mendapatkan keselamatan dalam bekerja pegawai memerlukan pencahayaan yang memadai.

2) Suhu ditempat kerja

Dalam keadaan yang normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan yang normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembapan atau humiditas ditempat bekerja

Yang mempengaruhi tingkat kelembapan atau humiditas yaitu suhu humiditas, kecepatan udara dan radiasi panas dari udara tersebut akan dapat mempengaruhi keadaan suhu tubuh manusia.

- 4) Ventilasi udara ditempat kerja  
Makhluk hidup membutuhkan gas yang disebut oksigen atau udara untuk proses metabolisme, kesehatan tubuh akan berbahaya apabila oksigen didalam udara telah bercampur dengan gas dan bau-bauan.
- 5) Kebisingan ditempat kerja  
Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.
- 6) Bau tidak sedap  
Bau yang tidak sedap disekitar lingkungan tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran sehingga dapat mengganggu konsentrasi bekerja bagi karyawan.
- 7) Hiasan ditempat kerja  
Dekorasi berhubungan dengan suatu tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi juga berkaitan dengan cara mengatur tata ruang letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 8) Irama / musik ditempat kerja  
Menurut pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
- 9) Keamanan ditempat kerja  
Salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja yaitu dengan adanya keamanan yang berjaga di lingkungan kerja supaya terus dalam keadaan yang aman.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Manik dan Syafrina, 2018:164), lingkungan kerja mempunyai indikator berikut ini:

- 1) Pencahayaan  
Pencahayaan begitu berguna sebagai pencahayaan rumah atau bangunan kita agar kita tetap dapat merasakan kenyamanan dalam beraktivitas baik didalam maupun diluar ruangan.
- 2) Suhu / temperature udara  
Derajat panas dingin didalam ruangan maupun diluar ruangan.
- 3) Suara bising  
Suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.
- 4) Penggunaan warna  
Penggunaan warna harus sesuai dengan konsep perusahaan.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan  
Saat melakukan pekerjaan pegawai memerlukan ruang gerak yang diperlukan supaya lebih leluasa saat bekerja.
- 6) Keamanan kerja  
Saat melakukan pekerjaan setiap pegawai menginginkan rasa aman secara moril maupun materil.
- 7) Hubungan karyawan

Hubungan timbal dan balik yang sangat baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

## **5. Semangat Kerja**

### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Beberapa penyebab yang menimbulkan semangat kerja, Anaroga (dalam Busro, 2018:327-328) antara lain:

- 1) **Keamanan kerja**  
Pekerjaan atau jabatan yang tidak mudah digeser yang dipegang pegawai dan pekerjaan itu aman dan relatif tetap.
- 2) **Kesempatan untuk mendapat kemajuan**  
Karyawan akan lebih bersemangat saat bekerja apabila suatu instansi menyerahkan peluang dan kesempatan kepada karyawan agar mengembangkan diri dan kariernya.
- 3) **Kondisi kerja yang menyenangkan**  
Dengan adanya situasi area bekerja yang akur, nyaman dapat menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja.
- 4) **Kepemimpinan yang baik**  
Karyawan akan bersemangat serta menaruh rasa hormat apabila memiliki pemimpin yang baik dan humaris dan tidak menimbulkan rasa takut terhadap karyawannya.
- 5) **Kompensasi, gaji, imbalan**  
Jika semakin tinggi penghasilan yang diterima pegawai maka akan dapat mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut untuk bekerja.

### **c. Indikator Semangat Kerja**

Menurut Busro (2018:330), semangat kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) **Absensi**  
Absensi merupakan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini disebabkan karena waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu dikantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut.
- 2) **Kerja sama**  
Semakin tinggi intensitas kerja sama antara karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut.
- 3) **Kepuasan kerja**  
Semakin tinggi kepuasan kerjaa seseorang, bisa dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dimanaa karyawaan memandang pekerjaan mereka.

- 4) **Kedisiplinan**  
Semakin disiplin seseorang karyawan dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan yang ada perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang ada.
- 5) **Kegairahan kerja**  
Kegairahan kerja diperlihatkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam melaksanakan pekerjaan.

### **C. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **D. POPULASI DAN SAMPEL**

#### **1. Populasi**

Seluruh pegawai yang ada di PT. Hok Tong Plaju Palembang sebanyak 328 pegawai dan semua itu digunakan sebagai populasi didalam kajian ini.

#### **2. Sampel**

77 pegawai yang berlandaskan dari penghitungan sampel diatas.

### **E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

1. Riset (Observasi) Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
2. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung diujukan pada subjek penelitian, namun langsung melalui dokumen. Dokumen-dokumen yang digunakan dapat seperti buku harian atau catatan, laporan, dan dokumen lainnya.
3. Kuesioner (Angket) adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dengan memberi selebar pertanyaan secara tertulis kepada respondeen untuok menjawabnya, Sugiyono (2018:142)

### **F. TEKNIK ANALISIS DATA**

#### **Uji Instrument Penelitian**

##### **1) Uji Validitas**

Menurut Priyatno (2018:21), Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat di mana suatu istrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Untuk mengetahui sejauh mana kecermatan serta ketepatan instrumen saat melakukan fungsi ukur biasanya digunakan uji validitas. *Corrected Item-Total Correlation* digunakan untuk menguji uji validitas pada penelitian ini.

a) Instrumen dianggap tidak memiliki validitas yang baik apabila  $Sig > \alpha$  (0,05).

b) Instrumen dianggap memiliki validitas yang baik apabila  $Sig < \alpha$  (0,05).

Dengan bantuan program komputer *SPSS Versi 23* yang digunakan untuk uji validitas pada kajian ini.

## 2) Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2018:25), berpendapat bahwa menggunakan kuesioner sebagai alat ukur kossistensi yang biasanya digunakan dalam uji reabilitas. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. *SPSS for windows 23* digunakan untuk menguji Cronbach Alpha dalam uji reabilitas di penelitian ini.

- a) *Cronbach Alpha* > 0,60 reliabelitas.
- b) *Cronbach Alpha* < 0,60 kurang reliabelitas.

## 3) Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Didalam analisis parametrik normalitas data ialah syrata pokok yang harus di penuhi. Data dianggap dapat mewakili populasi apabila data tersebut terdistribusi dengan normal, Priyatno (2018:127).

Variabel mempunyai distribusi yang normal apabila tingkat signifikan 0,05 lebih kecil dari *Asympototic Signifinance (2-tailed)* yang terdapat didalam uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. *One sample kolmogorov-smirnov test* juga digunakan untuk uji normalitas dalam kajian ini. Berikut pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data:

- Distribusi data tidak normal apabila Sig < 0,05.
- Distribusi data normal apabila Jika Sig > 0,05.

### b) Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018:134), uji multikolonieritas digunakan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independent variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai *tolernce* dan *inflation faktor* (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

Metode untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

- Tidak terjadi multikolinieritas apabila VIF > 10 atau jika tolerance < 0,01.
- Terjadi multikolinieritas apabila VIF < 10 atau jika tolerance > 0,01.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2018:136), menjelaskan uji heteroskedisitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitisitas adalah melihat nilai prediksi residual *studentized residual* (SRESID) .Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi-Y sesungguhnya). Adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedesitisitas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

### d) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2018:103), Regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

**e) Analisis Regresi Berganda**

Menurut Priyatno (2018:107), Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variable dependent (Y) Semangat kerja, dan variable independent (X<sub>1</sub>) Gaya kepemimpinan Transaksional dan (X<sub>2</sub>) Lingkungan kerja.

**f) Analisa Koefisien Korelasi**

Menurut Priyatno (2018: 59), koefisien korelasi (R) adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam analisis ini dapat di peroleh jumlah koefisien korelasi yang menyatakan ukuran keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**g) Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui koefisien atau koreal yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2013:352).

**h) Kriteria Pengujian Hipotesis**

**a) Uji t (Parsial)**

Menurut Priyatno (2018:121), menjelaskan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

**b) Uji F (Secara Simultan)**

Menurut Priyatno (2018: 119), Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap semangat kerja.

**F. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

**a. Uji Validitas**

**Tabel Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)**

Item	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig < α	Valid
2	0,000	0,05	Sig < α	Valid
3	0,000	0,05	Sig < α	Valid
4	0,000	0,05	Sig < α	Valid
5	0,000	0,05	Sig < α	Valid
6	0,000	0,05	Sig < α	Valid
7	0,000	0,05	Sig < α	Valid
8	0,000	0,05	Sig < α	Valid
9	0,000	0,05	Sig < α	Valid
10	0,000	0,05	Sig < α	Valid

**Sumber : Pengolahan Data 2019**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua butir-butir pernyataan yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan nilai sig <  $\alpha$  (0,05) berarti seluruh butir dapat di katakan valid. Hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel gaya kepemimpinan transaksional telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Item	Sig	$\alpha$	Kriteria	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
2	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
3	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
4	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
5	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
6	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
7	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
8	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
9	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
10	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

**Sumber : Pengolahan Data 2019**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir dapat di katakan valid. Hal ini berarti butir yang digunakan untuk indikator variabel Lingkungan kerja telah lulus untuk dijadikan alat takar didalam penelitian ini.

**Tabel Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Item	Sig	$\alpha$	Kriteria	Keterangan
1	0,013	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
2	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
3	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
4	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
5	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
6	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
7	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
8	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
9	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid
10	0,000	0,05	Sig < $\alpha$	Valid

**Sumber : Pengolahan Data 2019**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel semangat kerja menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir dapat di katakan valid. Hal ini berarti butir yang dijadikan indikator variabel semangat kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

**b. Uji Reliabilitas**

**Tabel Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	10

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,900 > 0,60 dengan begitu variabel tersebut sudah reliabel.

**Tabel Uji Reliabilitas lingkungan Kerja  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	10

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lingkungan kerja sebesar 0,893>0,60 maka dengan begitu variabel tersebut sudah reliabel.

**Tabel Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	10

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* semangat kerja sebesar 0,919 > 0,60 dengan begitu variabel tersebut sudah reliabel.

**c. Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67935058
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,081
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093 <sup>c</sup>

Sumber : Pengolahan Data 2019

## 2) Uji Multikolinieritas

**Tabel Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	2,157	,034		
Gaya kepemimpinan transaksional	5,447	,000	,335	2,986
Lingkungan Kerja	2,830	,006	,335	2,986

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance gaya kepemimpinan transaksional  $0,335 > 0,10$  dan VIF  $2,986 < 10$ , sedangkan tolerance lingkungan kerja  $0,335 > 0,10$  dan VIF  $2,986 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikan	$\alpha=0,05$	Keterangan
Gaya kepemimpinan transaksional	00,074	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	00,268	0,05	Heteroskedastisitas tidak terjadi

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas bisa kita simpulkan variable independen tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan signifikan variabel independen  $> 0,05$ .

## 4. Analisis Data

### a) Regresi Linier Sederhana

**Tabel Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Transaksional**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,316	2,555	
Gaya kepemimpinan transaksional	,817	,064	,829

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dari tabel diatas berdasarkan rumus  $Y = a + bx$  diperoleh hasil uji regresi linier sederhana variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan nilai  $Y = 7,316 + 0,817x$ . Konstanta sebesar 7,316 artinya apabila gaya kepemimpinan transaksional nilainya adalah 0 maka semangat kerja karyawan sebesar 7,316. Sedangkan koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,817, artinya jika gaya

kepemimpinan transaksional mengalami perubahan 1 semangat kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,817. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang diberikan maka akan meningkat semangat kerja karyawan.

**Tabel Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,180	2,794		3,643	,000
Lingkungan Kerja	,745	,070	,777	10,689	,000

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dari tabel diatas berdasarkan rumus  $Y = a + bx$  diperoleh hasil uji regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja dengan nilai  $Y = 10,180 + 0,745x$ . Konstanta sebesar 10,745 artinya apabila lingkungan kerja nilainya adalah 0 maka semangat kerja karyawan sebesar 0,745. Sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,745 artinya jika lingkungan kerja mengalami perubahan 1 maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,745. Semangat kerja karyawan akan meningkat bila diberikan lingkungan kerja yang tinggi dan bagus.

**b) Regresi Linier Berganda**

**Tabel Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,457	2,530		2,157	,034		
Gaya kepemimpinan transaksional	,574	,105	,582	5,447	,000	,335	2,986
Lingkungan Kerja	,290	,102	,302	2,830	,006	,335	2,986

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan Data 2019

Nilai persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil tabel diatas adalah berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,457 + 0,574X_1 + 0,290X_2 + e$$

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional diperoleh nilai sebanyak 0,574 berarti jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel lingkungan kerja dianggap konstanta, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 dan begitupun sebaliknya jika gaya kepemimpinan transaksional turun sebesar satu-satuan dan variabel

lingkungan kerja dianggap konstanta, maka semangat kerja karyawan juga akan turun sebesar 0,574. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai 0,290 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel gaya kepemimpinan transaksional dianggap konstanta, maka semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 satuan dan sebaliknya jika lingkungan kerja turun sebesar satu-satuan dan variabel gaya kepemimpinan transaksional konstanta. Maka semangat kerja karyawan juga akan turun sebesar 0,290 satuan, serta koefisien konstanta diperoleh nilai sebesar 5,457 artinya jika variabel gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja tidak terdapat nol maka semangat kerja karyawan tetap ada sebesar 5,457. Berdasarkan nilai tersebut di peroleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 5,457 + 0,574X_1 + 0,290X_2 + e$

**c) Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel Analisis Koefisiens Korelasi**

Variable	Pearsons Correlation	Signifikansi 0,050	Tingkat, Hubungan
Gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja	0,847	0,000	Sangat kuat/mempunyai hubungan

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dari variabel diatas dinilai bahwa koefisien korelasi (R) antara gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sangat kuat atau mempunyai hubungan sebesar 0,847.

**d) Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 <sup>a</sup>	,717	,709	2,71532

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan transaksional

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,717 atau 71,7% sedangkan 28,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

**e) Pengujian Hipotesis**

**Tabel Hasil Uji t (Secara Parsial) Gaya Kepemimpinan transaksional**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Gaya kepemimpinan transaksional	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan pengujian tabel diatas dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan diantara variable gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat

kerja, dikarenakan nilai signifikansi gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja itu sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel Hasil Uji t (Secara Parsial) Lingkungan Kerja**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dikarenakan nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap semangat kerja besarnya ialah  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama ( Uji F )**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan transaksional dan lingkungan Kerja	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 23* dapat diperoleh nilai signifikansi antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja dengan nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja dengan menggunakan program *SPSS versi 23* diperoleh nilai signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap semangat Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan *SPSS for windows versi 23* diperoleh nilai signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara

variabel gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

## **H. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang baik secara parsial maupun bersama-sama, maka uraian hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel gaya kepemimpinan transaksional dengan menggunakan program *SPSS versi 23* diperoleh nilai signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap semangat kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja dengan menggunakan program *SPSS versi 23* diperoleh nilai signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan *SPSS versi 23* diperoleh nilai signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka penulis memberikan saran yang di harapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT Hok Tong Plaju Palembang dimasa yang akan datang mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

- a. Diharapkan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan seorang pimpinan dapat menciptakan semangat kerja karyawan. Misalnya memberi motivasi, memberi arahan, responsif terhadap keinginan bawahan dan melaksanakan evaluasi terhadap bawahanya.
- b. Diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasakan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalnya memperhatikan kebersihan lingkungan kerja.
- c. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sebaiknya pihak manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang menimbulkan atau yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Misalnya memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. Jurnal Administrasi Negara, Volume 3, No 5, 2015.
- Budianto , A. T., & Katini, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 3, No 1, Oktober 2015.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradana Media Group.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. Jurnal Of Management, Volume 02, No 02, Maret 2016.
- Italiani, F. A. (2013). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) TBK*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 6, No 1, Agustus 2013.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerici*. Ekonomi dan Bisnis, Volume 9, No 3, September 2018.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis, volume 8, No 3 , Maret 2014.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.