

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN MAJENE

(1) MUHAMMAD SHALEH Z

(E-mail: shalehzd@gmail.com)

FE Universitas Sulawesi Barat

(2) HASMIRA

FE Universitas Sulawesi Barat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Samsat kabupaten Majene. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 47 pegawai kantor Samsat kabupaten Majene. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program statistik SPSS versi 22.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji analisis regresi liner berganda, uji validitas, dan uji realibilitas untuk menguji keabsahan data dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan secara parsial (uji t) yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja pegawai adalah faktor kepemimpinan dan motivasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai.

Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk hal-hal yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Selain itu juga perlu adanya perhatian terhadap semangat kerja pegawai, Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan

merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniyah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adanya semangat kerja tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti kepemimpinan dan motivasi kerja.

Suatu kepemimpinan akan dapat mempengaruhi perilaku pegawainya termasuk motivasi. Masing-masing pemimpin memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda yang diterapkan pada bawahannya. Kepemimpinan ini tergantung dari diri pribadi masing-masing manajer dan juga situasi. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai peran sentral dalam kehidupan suatu organisasi, dimana terjadi interaksi antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Interaksi antara pemimpin dengan pegawai perlu dikoordinasikan supaya suatu sistem kerja dapat berfungsi dengan lancar.

Munculnya seorang pemimpin merupakan hasil dari suatu proses yang dinamis yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan kelompok tersebut. Apabila dalam saat tersebut muncul seorang pemimpin, maka kemungkinan besar kelompok tersebut akan mengalami suatu disintegrasi. Tidak munculnya pemimpin tadi adalah mungkin karena seorang individu yang diharapkan menjadi pimpinan, ternyata tidak berhasil membuka jalan bagi kelompoknya untuk mencapai tujuan dan bahwa kebutuhan warganya tidak terpenuhi.

Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Usmara, 2006:14).

Menurut (Nitisemito, 2002:60) semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik.

Kantor Samsat Kabupaten Mejene merupakan kantor sumber pendapatan daerah yang dapat menyumbang bagi pembangunan daerah yang bekerja dibidang penyelenggaraan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak kendaraan bermotor, bea balik nama kendaraan bermotor dan pembayaran sumbangan wajib dana kecelakaan lalu lintas.

Dilihat dari tugas pokok dari Samsat Kabuapten Majene tentu perlu kepemimpinan dan motivasi yang baik sehingga prosedur dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik seperti tugas menyelenggarakan pelayanan berupa pendaftaran, penetapan, pelaksanaan pungutan yang berkaitan dengan administrasi Samsat dan penyerahan hasil pelayanan berupa STNK, BPKB, SPPD, Pening dan Plat Nomor Kendaraan, Pendataan dan pemeriksaan Subyek/Obyek PKB dan BBN-KB, tugas tersebut tentu memerlukan suatu kepemimpinan dan motivasi sehingga memicu

semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai aparaturnegara.

Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene sebagai aparaturnegara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu memperhatikan kepemimpinan dan Motivasi Kerja, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan semangat kerja pegawai.

Di sisi lain adanya indikasi bahwa semangat kerja pegawai di Samsat Kabupaten Majene nampaknya belum optimal. Sehingga muncul asumsi dari peneliti bahwa ada permasalahan mengenai kepemimpinan pada Samsat Kabupaten Majene. Jadi apa yang diharapkan tersebut belum menampakkan hasil seperti apa yang diinginkan. Kondisi inilah yang menjadi alasan penelitian ini guna untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul proposal penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat permasalahan penting yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Majene?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diambil tujuan dari penelitian ini. Tujuan penting dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan masalah pokok penelitian ini, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah:

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.

2. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene .
3. Diduga bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, bagaimana Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Majene.

Dalam penelitian dan pembahasan ini yang menjadi populasi adalah sejumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Samsat Kabupaten Majene sebanyak 47 orang. Dalam metode ini tidak digunakan penarikan sampel tetapi menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 47 orang karena populasi tidak lebih dari 100 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah observasi, interview, kuesioner, dan dokumentasi.

Metode Analisis Data menggunakan analisis regresi linear berganda yang persamaannya umumnya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Uji hipotesis antara variabel X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Motivasi), dan Y (Semangat Kerja), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan (uji F) dan uji secara parsial (uji t).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggapan Pegawai Terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variable penelitian maka dilakukan analisis jawaban yang diberikan responden berkaitan dengan pernyataan tersebut. Pernyataan terdiri atas 15 item, untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan berasal dari variabel kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Dari analisis tersebut diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sampai dengan terendah. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel peneliti digunakan metode rata-rata (*mean*) dan tabel distribusi frekuensi. Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah:

Tabel 1
Nilai Tanggapan Deskripsi

NILAI	KETERANGAN
1,00-1,80	Sangat rendah

1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Cukup tinggi
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat tinggi

B. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Pada hasil penelitian terhadap variabel kepemimpinan pada pegawai Kantor Samsat Kabupaten Majene, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No Item	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	5	4	3	2	1			
1	6	18	13	10	0	163	3.7	Tinggi
2	8	15	24	0	0	157	3.92	Tinggi
3	10	17	15	5	0	156	3.9	Tinggi
4	5	16	19	7	0	152	3.97	Tinggi
5	7	14	20	6	0	170	3.8	Tinggi
Rata-Rata Kepemimpinan Pegawai							3.85	Tinggi

Sumber: Pengolaan Data Tahun 2018

Jika melihat beberapa item kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa pertanyaan 1 yaitu pimpinan selalu memberikan perintah untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan kerja menghasilkan nilai rata-rata 3,7, pertanyaan 2 yaitu pimpinan memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja menghasilkan nilai rata-rata 3,92, pertanyaan 3 yaitu pimpinan peduli terhadap pekerjaan bawahan menghasilkan nilai rata-rata 3,9, pertanyaan 4 yaitu pimpinan memberikan penjelasan jika ada permasalahan dikantor menghasilkan nilai rata-rata 3.97, pertanyaan 5 yaitu pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha kepentingan dan tujuan organisasi menghasilkan nilai rata-rata 3,8. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari pernyataan variable kepemimpinan sebesar 3,85 artinya kepemimpinan di kantor Samsat Kabupaten Majene pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

C. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Usmara,2006:14). Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan pegawai. Tingkat pelatihan seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja kerjanya. Berikut ini disajikan hasil analisis deskriptif persentase tiap butir soal motivasi pegawai dan sebaran item untuk masing-masing indikator motivasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No Item	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	5	4	3	2	1			
1	10	15	15	7	0	169	3.59	Tinggi
2	8	18	12	9	0	166	3.53	Tinggi
3	10	17	14	6	0	172	3.65	Tinggi
4	9	16	16	6	0	169	3.59	Tinggi
5	12	20	10	5	0	180	3.82	Tinggi
Rata-rata Motivasi Pegawai							3.63	Tinggi

Sumber Pengolahan Data Tahun 2018

Jika melihat beberapa item motivasi di atas, dapat diketahui bahwa pertanyaan 1 yaitu saya merasa aman bekerja di kantor Samsat Kabupaten Majene menghasilkan nilai rata-rata 3,59, pertanyaan 2 yaitu saya dapat bekerja sama dengan pegawai yang lain menghasilkan nilai rata-rata 3,53, pertanyaan 3 yaitu saya selalu tersenyum dengan rekan kerja ketika bertemu menghasilkan nilai rata-rata 3,65, pertanyaan 4 yaitu saya selalu diberikan pujian ketikaa hasil pekerjaan memuaskan menghasilkan nilai rata-rata 3,59 pertanyaan 5 yaitu suasana lingkungan tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan menghasilkan 3,82. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari pernyataan variabel motivasi sebesar 3,63 artinya motivasi pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

D. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

Menurut (Nitisemito,2002:60) semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat di buktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya. Setiap pegawai di kantor Samsat Kabupaten Majene diharapkan memiliki semangat kerja yang memuaskan, sehingga sinergi dari kinerja pegawai

akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi Kantor di tengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator semangat kerja pegawai, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4
Tanggapan responden terhadap Variabel Semangat Kerja

No Item	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	5	4	3	2	1			
1	12	18	11	6	0	177	3.76	Sangat Tinggi
2	8	20	10	9	0	168	3.57	Tinggi
3	9	18	14	6	0	171	3.63	Tinggi
4	10	17	14	6	0	172	3.65	Tinggi
5	8	19	15	5	0	171	3.63	Tinggi
Rata-rata Variabel Semangat Kerja Pegawai							3.64	Tinggi

Sumber Pengolahan Data Tahun 2018

Jika melihat beberapa item kinerja di atas, dapat diketahui bahwa pertanyaan 1 yaitu saya memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik menghasilkan nilai rata-rata 3,76 pertanyaan 2 yaitu saya berinisiatif datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan menghasilkan nilai rata-rata 3,57, pertanyaan 3 yaitu saya selalu tersenyum kepada pegawai lain saat masuk kerja menghasilkan nilai rata-rata 3,63, pertanyaan 4 yaitu saya memiliki semangat kerja tinggi untuk bekerja menghasilkan nilai rata-rata 3,65, pertanyaan 5 yaitu saya memiliki ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan menghasilkan 3,63. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel semangat kerja sebesar 3,64 artinya semangat kerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Majene pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2008:116), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r_{tabel} 0,281 < \text{nilai } r_{hitung}$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sarasannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.517	0,281	Valid
2	0.418	0,281	Valid
3	0.432	0,281	Valid
4	0.570	0,281	Valid
5	0.686	0,281	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2018

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable kepemimpinan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,281 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.606	0,281	Valid
2	0.775	0,281	Valid
3	0.390	0,281	Valid
4	0.595	0,281	Valid
5	0.452	0,281	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2018

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel motivasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,281 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0.374	0,281	Valid
2	0.434	0,281	Valid
3	0.533	0,281	Valid
4	0.768	0,281	Valid
5	0.561	0,281	Valid

Sumber : Hasil Kusioner Diolah Tahun 2018

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable semangat kerja pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,281 dapat terpenuhi, sehingga

dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpa, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,600.

Tabel 8
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	r Kritis	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,683	0,600	Reliable
2	Motivasi	0,712	0,600	Reliable
3	Semangat Kerja	0,688	0,600	Reliable

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 untuk dua variable penelitian yaitu variabel kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja pegawai masing-masing sebesar 0,683, 0,712 dan 0,688.

b. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Pada bagian ini akan dijelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda, uji f , uji t dan koefisien determinasi.

Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.895	2.161		1.802	.078
1					
Kepemimpinan	.505	.144	.466	3.498	.001
Motivasi	.300	.123	.325	2.439	.019

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

y = Semangat Kerja

a = Konstanta

x_1 = Kepemimpinan
 x_2 = Motivasi
 b_1, b_2 , = Koefisien arah regresi (koefisiendari X_1, X_2)
 $y = 3,895 + 0,505x_1 + 0,300x_2 + e$

1. a atau konstanta sebesar 3,895 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dan motivasi nilainya sebesar 0 maka semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene adalah sebesar 3,895
2. Koefisien regresi b_1 0,505 menunjukkan bahwa jika motivasi nilainya tetap dan kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka nilai semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene akan meningkat sebesar 0,505
3. koefisien regresi b_2 0,300 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan nilainya tetap dan motivasi naik sebesar 1 satuan maka semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene akan meningkat sebesar 0,300.

- Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.444	2	75.222	22.521	.000 ^a
	Residual	146.960	44	3.340		
	Total	297.404	46			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Pada penelitian untuk menentukan nilai F tabel menggunakan probabilitas 5% untuk mencari nilai suatu F tabel digunakan Rumus Sebagai berikut

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

dimana :

k : Jumlah variabel (bebas + terikat)

n : Jumlah observasi/sampel pembentuk regresi

Pada penelitian ini jumlah variabel bebas/ independent adalah 2 dan jumlah variabel terikat/ dependent adalah 1 jadi jumlah keseluruhan variabel adalah 3. berdasarkan rumus derajat freedom (df) diatas didapatkan

$$df = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 47 - 3 = 44$$

Sehingga bisa dilihat pada tabel daftar distribusi F untuk probabilitas 5% atau 0,05 yang tercantum pada kolom 2 df 44 sebesar 3,21.

Sehingga, dapat diketahui bahwa F hitung (22,521) > F table (3,21) maka dihipotesis diterima yang artinya yaitu kepemimpinan dan motivasi secara

serentak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene.

- Uji – t

Pada penelitian ini jumlah variabel bebas/ independent adalah 2 dan jumlah variabel terikat/ dependent adalah 1 jadi jumlah keseluruhan variabel adalah 3. Dengan pengujian hipotesis probabilitas = 5%. Sedangkan derajat bebas pengujian adalah $df = n - k$ yaitu :

$$47 - 3 = 44$$

Jadi untuk menentukan nilai T tabel dapat dilihat pada tabel Pengujian T tabel pada lampiran yang berada di Kolom 3 (signifikansi 5%) dengan df 44 menunjukkan nilai 2,015 jadi :

a. Kepemimpinan (X1)

Karena t hitung 3,498 > t tabel 2,015 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene.

b. Motivasi (X2)

Karena t hitung 2,439 > t tabel 2,015 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene.

Atau :

a. Karena sig 0,001 < 0,05 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Samsat Kabupaten Majene.

b. Karena sig 0,019 < 0,05 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene.

- Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.483	1.82757

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas kolom *R Square* yang menunjukkan angka sebesar 0,506 yang artinya sumbangan dari variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 50,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan

Berdasarkan hipotesis penelitian maka dapat disimpulkan bahwa bahwa:

a) Kepemimpinan

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variable

semangat kerja pegawai (Y). Dari hasil korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,505, nilai β sebesar 0,466 dan nilai t hitung sebesar 3,498. Jadi kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam instansi, akan diikuti oleh semakin meningkatnya semangat kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan apa yang terjadi di kantor samsat Kabupaten Majene yaitu pegawai selalu melaksanakan tugas pimpinan sesuai yang diberikan dan berhubungan dengan pekerjaan demi pembangunan dan perkembangan instansi. Pimpinan juga memperhatikan kondisi pekerjaan para pegawai dengan memberikan dorongan bagi pegawai agar pegawai lebih bekerja maksimal dengan cara memberikan pujian kepada para bawahannya. Pimpinan juga tidak sungkan menjawab pertanyaan pegawai yang berhubungan dengan permasalahan kantor. Dalam melakukan pekerjaan pemimpin juga mengutamakan kerja sama dalam usaha kepentingan usaha dan tujuan organisasi

b) Motivasi

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar 2,439, nilai β sebesar 0,325 dan nilai regresi sebesar 0,300. Motivasi juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan semangat kerja pegawai. Meningkatnya motivasi pegawai akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai yang bersangkutan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang terjadi di tempat penelitian dimana para pegawai merasa aman bekerja di kantor samsat kabupaten majene sebab dengan gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja mereka jadi para pegawai akan merasa aman dalam bekerja dan lebih semangat. Lingkungan kerja di Kantor Samsat Kabupaten Majene menunjukkan keadaan yang baik dimana kebersihan dan keindahan diperhatikan di kantor tersebut seperti pohon-pohon yang tertata dengan baik dan depan kantor Samsat Kabupaten Majene yang selalu nampak bersih keadaan tersebut yang membuat para pegawai lebih termotivasi dalam bekerja sebab dengan lingkungan yang bersih membuat pegawai lebih nyaman dalam beraktifitas khususnya dalam bekerja. Pemimpin yang memberikan pujian kepada pegawai juga memberikan dampak positif sebab dengan pujian atasan ke bawahan akan mendorong pegawai lebih terpacu dalam bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka serta diikuti dengan kepemimpinan yang baik terhadap pegawai, maka keberhasilan institusi akan mudah tercapai.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $3,498 > t$ tabel $2,015$ atau $\text{sig } 0,001 < 0,05$.
2. Motivasi pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung $2,439 > t$ tabel $2,015$ atau $\text{sig } 0,019 < 0,05$.
3. Berdasarkan pada tabel anova hasil uji anova bahwa F hitung $143,557$ lebih besar dari F tabel $3,35$ artinya kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Dwipayana, Made Agus .2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sabdha Jaya di Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2010. "Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor". ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI.V* ol 1. No 1.
- Holil, Muhamad dan Sriyanto, Agus. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur. <http://fe.budiluhur.ac.id/wp-content/uploads/2011/05/Pengaruh-Motivasi-Dan-Disiplin-Kerja-Tehadap-Kinerja-Pegawai-Holil-Sriyanto.pdf>.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka
- Meta, Nandha. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang. *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro Semarang
- Olusola Fatokun, Jonathan. 2010. "The Influence of Leadership Style on the Performance of Subordinates in Nigerian Libraries." *Library Philosophy and Practice*. University of Nebraska – Lincoln.
- Regina Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2013. *Metode Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business) (a skill building approach)* (Edisi 6). New York: Wiley.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Waridin dan Bambang Guritno, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No1. Hal: 63-74.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256