

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SUMATERA BARAT CABANG PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SI) pada Jurusan Manajemen
Universitas Negeri Padang*



OLEH:

ENI ROSTANTI

BP/NIM: 2005/67814

SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang

Nama : Eni Rostanti
NIM/BP : 67814/ 2005
Program : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2011

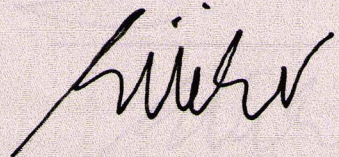
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Kamaruddin, SE, MS
NIP.19470717 197602 1 001

Pembimbing II



Rini Sarianti, SE, MSi
NIP.19650306 199001 2 001

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Susi Evanita, M.S.
NIP.19630608 198703 2 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus
setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

**Judul: Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat
Kerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat
Cabang Padang.**

**Nama : Eni Rostanti
NIM/BP : 67814/2005
Program : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi**

Padang, Mei 2011

Tim Penguji

Tanda Tangan

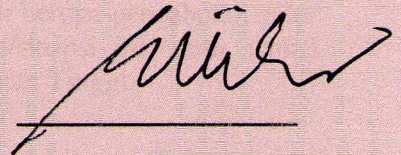
1. Kamaruddin, SE, MS

(Ketua)



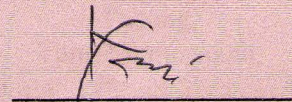
2. Rini Sarianti, SE, MSi

(Sekretaris)



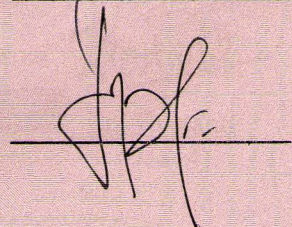
3. Hendri Andi Mesta, SE, MM. Akt

(Penguji)



4. Erni Masdupi, SE, MSi, Ph.D

(Penguji)



ABSTRAK

Eni Rostanti, 2005/67814 : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.

Pembimbing I : Kamaruddin, SE, MS

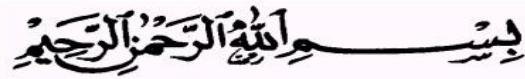
Pembimbing II : Rini Sarianti, SE, MSi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat cabang Padang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel *exsogen* yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja dan satu variabel *endogen* yaitu semangat kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausalitas/korelasional artinya melihat hubungan sebab akibat antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang dan sampelnya sebanyak 50 karyawan. Penetapan sampel diambil secara *Proportional cluster random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif melalui analisis jalur (*path analysis*) serta uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang terlihat pada uji t yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.124 > 2.01$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.545 > 2.01$). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.839 > 2.01$). Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang hendaknya karyawan lebih bisa memperhatikan motivasi itu sendiri. Selain itu, untuk peningkatan motivasi kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan dan terwujudnya kepemimpinan yang baik.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas izin dan karunia-Nya, serta berkat usaha dan bimbingan dari Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: ***”pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah sumatera barat cabang padang”***. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata Satu pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selanjutnya salawat beserta salam tidak lupa penulis tujukan kepada junjungan alam Rasulallah SAW.

Skripsi ini dapat diselesaikan dengan bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada yang saya hormati :

1. Bapak Kamaruddin, SE, MS selaku Pembimbing I, yang telah memberikan ilmu, pengarahan, masukan serta waktu bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti, SE, MSi selaku Pembimbing II, yang telah memberikan ilmu, pengarahan, masukan serta waktu bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM. Akt selaku Penguji dan Ibu Erni Masdupi, SE, MSi, ph.D selaku penguji.
4. Bapak Prof.Dr. Syamsul Amar B.M.S selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Dr. Hj. Susi Evanita, M. S selaku ketua Prodi Manajemen dan Bapak Abror, SE.ME selaku wakil Prodi Manajemen dan sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

6. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
8. Bapak dan Ibu Karyawan PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat cabang Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan data dan informasi.
9. Teristimewa penulis ucapkan pada orang tua, kakak dan adik-adik yang telah memberikan dukungannya, motivasi dan mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
10. Rekan-rekan seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	10
1. Semangat Kerja.....	10
a. Pengertian Semangat kerja.	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi	11
c. Dimensi Semangat kerja.....	12
d. Teknik pengukuran Semangat kerja.....	13
e. Indikator Semangat kerja.....	14

2. Kepemimpinan.....	16
a. Pengertian Kepemimpinan.....	16
b. Fungsi Kepemimpinan.....	18
c. Indikator Kepemimpinan.....	20
3. Motivasi Kerja.....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
b. Fungsi dan tujuan Motivasi kerja.....	22
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi.....	23
d. Indikator Motivasi Kerja.....	24
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Konseptual.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
E. Jenis dan Sumber Data.....	31
F. Teknik pengumpulan Data.....	32
G. Definisi Operasional Variabel.....	32
H. Instrumen Penelitian.....	35
I. Uji Coba Instrument Penelitian.....	35
J. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	46
B. Karakteristik Responden.....	57
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	59
D. Uji Asumsi Klasik.....	64
E. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	66
F. Pengujian Hipotesis.....	72
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA.....	80
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang padang Januari-Desember 2009.....	4
Tabel 3.1 Populasi Berdasarkan Sub Devisi atau Bagian.....	29
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Dari Populasi	31
Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Penelitian.....	34
Tabel 3.4 Pernyataan Yang Tidak Valid	37
Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	38
Tabel 3.6 Tingkat Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 3.7 Tingkat Reliabilitas Variabel Semangat Kerja.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan..	60
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja	63
Tabel 4.7 One Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	65
Tabel 4.8 One Sample Kolmogrov-Smirnov Test 2.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji F Anova.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji t Coefficient	68

Tabel 4.11 Ringkasan Interpretasi.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji F Anova.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji t Coefficient.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 3.1 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen.....	43
Gambar 3.2 Struktur Hubungan Dan Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel X2.....	43
Gambar 3.3 Struktur Hubungan Dan Pengaruh Variabel X1 Dan X2 Terhadap Variabel Y.....	44
Gambar 4.1 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	66
Gambar 4.2 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel X ₁ dan X ₂ terhadap Variabel Y.....	67
Gambar 4.3 Struktur Hubungan dan Pengaruh Variabel X ₁ terhadap Variabel X ₂	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran I Kuesioner Uji Coba.....	82
Lampiran II Tabulasi Data Uji Coba.....	87
Lampiran III Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	89
Lampiran IV Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran V Tabulasi Data Penelitian.....	100
Lampiran VI Frequency Table.....	104
Lampiran VII Hasil Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor mereka. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi, dan mau bekerjasama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarannya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan motivasi yang mendukung untuk memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawannya.

Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat bekerja serta terampil dan cakap. Keterampilan sumber daya manusia ditandai dengan tingkat semangat kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus mampu pula berusaha agar karyawan

mempunyai semangat dalam bekerja, karena mengelola semangat kerja karyawan menjadi hal yang mendapat perhatian penting dari perusahaan. Apabila karyawan merasa semangat didalam bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan akan merasa betah dan senang dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan semangat dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Secara umum semangat kerja menggambarkan kemauan dan kegairahan seseorang atau karyawan untuk mengabdikan dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan atau kegairahan kepada pekerjaannya.

Di dalam dunia perusahaan, sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya di bidang jasa. Keramahan dan kecepatan pelayanan terhadap pelanggan sangat diutamakan supaya perusahaan memperbaiki kualitas pelayanannya demi menjaga efektifitas dan efisiensi. Untuk meningkatkan pelayanan

terhadap pelanggan perlu diupayakan peningkatan semangat kerja karyawan. Hal inilah yang menjadi kunci agar perusahaan tetap eksis dalam menjalankan perusahaannya.

PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang merupakan perusahaan persero yang melayani kebutuhan sumber tenaga listrik sehari-hari masyarakat mulai dari rumah tangga, toko, perkantoran, industri-industri kecil sampai pada industri-industri besar. Dalam melayani kebutuhan masyarakat PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang selalu mengadakan perbaikan dan perubahan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karena selama ini masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang masih perlu untuk dilakukan pembenahan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang, permasalahan sumber daya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu semangat kerja masing-masing pegawai yang masih relatif rendah.

Menurut Kossen (1996:30), tanda-tanda yang menunjukkan semangat kerja rendah adalah kemangkiran, kelambatan, pergantian yang tinggi, mogok dan sabotase, serta ketiadaan kebanggaan dalam bekerja rendahnya semangat kerja bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT. PLN (persero) wilayah
Sumatera Barat Cabang Padang Januari - Desember 2010

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang) (1)	Hari kerja (Hari) (2)	Jumlah Mangkir (Orang) (3)	Tingkat kemangkiran $= \frac{3}{1 \times 2} \times 100$
Januari	91	20	10	0,54 %
Februari	91	19	21	1,21 %
Maret	91	22	18	0,89 %
April	91	21	15	0,78 %
Mei	91	18	12	0,73 %
Juni	91	22	15	0,75 %
Juli	91	22	10	0,50 %
Agustus	91	21	12	0,63 %
September	91	19	20	1,16 %
Oktober	91	21	10	0,52 %
Nopember	91	21	15	0,78 %
Desember	91	22	10	0,50 %

Sumber: Bagian SDM (kepegawaian) PT. PLN (persero) wilayah sumatera barat cabang padang 2010

Angka kemangkiran diatas diperoleh dengan menggunakan rumus
 (Umar, 2005:161)

Tingkat kemangkiran

$$= \frac{\text{jumlah pegawai yang absen perbulan}}{\text{jumlah pegawai} \times \text{hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa persentase angka kemangkiran dan absensi pegawai mengalami fluktuasi atau mengalami pasang surut, hal ini menggambarkan masih belum optimalnya semangat kerja pegawai, karena rendahnya semangat kerja dapat ditandai dengan tingkat atau rendahnya tingkat absensi atau angka kemangkiran. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan februari 2010 yaitu 1,21% dan pada bulan September sebesar 1,16%. Sehingga terjadi

penurunan tingkat kehadiran 0,50 % pada bulan juli dan desember. Berdasarkan standar ketidakhadiran karyawan di PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang ditetapkan sebesar 0,999% perbulan. Hal ini tertera dalam PKB Bab XIV pasal 76 mengenai sanksi/hukuman kedisiplinan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa persentase tingkat absensi yang lebih dari 0,999% perbulan.

Danim (2004:52) mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian.

Rendahnya semangat kerja pegawai PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang, di sebabkan oleh kepemimpinan yang kurang menyenangkan. Sebagian besar pegawai merasa pimpinan kurang memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan manajer cabang harus dapat memahami perilaku karyawannya agar dapat memotivasi dan mempengaruhinya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawab serta mendorong karyawannya supaya memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kepemimpinan dalam perusahaan bisa dipahami dengan beberapa hal yaitu: adanya seseorang yang berfungsi mengerakkan, yang disebut pemimpin (leader) dan orang lain yang dipimpin yang disebut bawahan, kepemimpinan merupakan proses pengaruh mempengaruhi yang memungkinkan pemimpin membuat bawahannya bersedia mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan baik suatu pekerjaan, adanya tujuan bersama yang hendak dicapai, karena tujuan bersama merupakan syarat dalam setiap kerjasama, berlangsungnya proses pengaruh didalam perusahaan dan tujuan bersama dalam tujuan perusahaan.

Oleh karena itu penulis menduga ada faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya semangat karyawan dalam bekerja, antara lain disebabkan oleh kepemimpinan yang belum mampu menerapkan kebijakan-kebijakan yang diterapkan kepada karyawan serta motivasi kerja yang dilihat dari beberapa karyawan yang datang terlambat dan lingkungan kerja yang kurang mendukung maka secara otomatis membuat semangat kerja menurun.

Dari uraian fenomena-fenomena yang ada diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang ***“pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang akan ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan belum berjalan dengan lancar, seperti halnya dalam pengambilan keputusan sebagaimana mestinya.
2. Motivasi kerja karyawan kurang bagus dan kurang maksimal, hal ini bisa dilihat dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mengerjakan tugas.
3. Belum tercapainya sarana untuk menciptakan kondisi yang kondusif.
4. Tidak adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, dilihat dari suasana iklim kerja.
5. Tidak adanya kesempatan untuk meningkatkan promosi, karna pimpinan tidak membuka akses untuk meningkatkan kariernya.
6. Tidak adanya ketepatan waktu penyelesaian terhadap suatu pekerjaan yang menjadi tugas pokok mereka.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, tetapi berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang diamati, penulis menduga faktor kepemimpinan dan motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka penulis dapat membatasi dan merumuskan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan melalui motivasi kerja sebagai mediating variabel terhadap semangat kerja pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi penulis, selain sebagai salah satu usulan skripsi guna menyelesaikan program S1 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang juga sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat sebagai pedoman bagi perusahaan untuk melihat dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang.
3. Sebagai sumbangan Ilmiah dalam bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja.

Semangat kerja ketergantungan terhadap kemampuan suatu organisasi untuk melihat peluang di masa yang akan datang akan menunjang keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Pada sebuah organisasi, anggota organisasi merupakan tonggak utama dalam menjalankan organisasi. Maju tidaknya organisasi tergantung pada bagaimana anggota organisasi tersebut berusaha agar organisasi tempat mereka bekerja dapat mencapai tujuannya. Semangat kerja merupakan tonggak besar untuk menopang semua bangunan tersebut.

Semangat kerja menurut Sastrohadiwirjo (2003:282) yaitu :

”Semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pada tenaga kerja untuk bekerja dengan lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Selanjutnya menurut Alex S. Nitisemito dalam Tohardi (2002:427) mengemukakan bahwa:

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Moekijat dalam Tohardi (2002:427) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan batiniah individu atau kelompok yang dicerminkan dalam perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kesungguhan, giat dan disiplin guna mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja seseorang atau pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Danim (2004:52) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasi, biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong untuk mencapai target kerja.
- 2) Hubungan antar manusia dalam organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis dalam organisasi akan melahirkan iklim interaktif yang menyenangkan.
- 3) Kepemimpinan yang menyenangkan. Kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil serta kesamaan bahasa akan membangkitkan semangat kerja pegawai, karena mereka merasakan adanya pengakuan.
- 4) Tingkatan organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin konseptual. Sebaliknya makin rendah posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin teknis.
- 5) Upah dan gaji. Secara umum makin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula semangat kerja pegawai.
- 6) Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong semangat kerjanya, manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi.

- 7) Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional bekerja dalam suasana kepastian dan tidak memunculkan keraguan dan kebingungan dalam bekerja.
- 8) Kemampuan individu. Orang-orang yang mempunyai daya tanggap tinggi, dengan sinyal sedikit saja, semangat kerjanya akan meningkat secara instan.
- 9) Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasyarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat semangat kerja tertentu.
- 10) Dinamika lingkungan, faktor lingkungan baik lingkungan fisik maupun non fisik, akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya.
- 11) Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya semangat kerjanya mudah dirangsang.

c. Dimensi Semangat Kerja

Secara kategoris, menurut Danim (2004:48) semangat atau moral kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi yaitu:

1. Moral kerja tinggi (*high morale*)
Moral kerja yang tinggi dari para pekerja atau pegawai membawa sumbangan positif bagi organisasi.
2. Moral kerja rendah (*low morale*)
Rendahnya moral kerja pegawai menyebabkan organisasi akan hancur, paling tidak berada pada kondisi monoton.

Menurut Sastrohadiwirjo (2003:285) cara yang dapat ditempuh manajemen untuk meningkatkan semangat pegawai melalui pendekatan sebagai berikut :

- a) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam proporsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
- b) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.

- c) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spritual tenaga kerja.
- d) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
- e) Penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat.
- f) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
- g) Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapat tempat yang wajar.

d. Teknik Pengukuran Semangat Kerja

Untuk mengukur semangat kerja manusia organisasional adalah suatu hal yang sangat sukar, disebabkan karena semangat kerja sifatnya abstrak. Jika produktivitas dijadikan ukuran tinggi rendahnya semangat kerja pegawai tidak sepenuhnya tepat, karena banyak hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Di samping melihat indikator produktivitas, semangat kerja dapat dilihat melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh para pekerja (Danim, 2004: 53).

Selanjutnya Danim (2004:53) juga mengemukakan beberapa cara untuk mengukur semangat kerja pegawai:

- 1) Observasi atau pengamatan merupakan cara sederhana yang dapat dilakukan untuk mengukur tinggi atau rendahnya motivasi pegawai, yang dilakukan secara alami dimana pengamat berada pada kondisi yang sesungguhnya
- 2) Wawancara atau interview dianggap cukup efektif untuk mengetahui tinggi atau rendahnya semangat kerja pegawai. Hal-hal yang bersifat teknis dalam pelaksanaan wawancara perlu mendapat perhatian
- 3) Angket adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh sekelompok subjek guna mengumpulkan data tertentu

- 4) Alat ukur lainnya adalah penilaian terhadap prestasi kerja pegawai. Jika suatu saat produktivitas kerja berkurang dari biasanya, berarti kecenderungan semangat kerja pegawai menurun. Sebaliknya, jika produktivitas kerja pegawai meningkat, berarti ada kecenderungan semangat kerja pegawai meningkat.

Menurut Kossen (1989:230) tanda-tanda yang menunjukkan semangat kerja rendah adalah:

1. Kemangkiran,
2. Kelambatan,
3. Pergantian yang tinggi,
4. Mogok dan sabotase,
5. Serta ketiadaan kebanggaan dalam kerja.

e. Indikator Semangat Kerja

Indikator turun atau rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan mengetahui indikator ini, akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Indikator turunnya semangat kerja menurut Alex S.Nitisemito (1986:161) adalah:

1. Produktifitas kerja
Produktifitas kerja yang menurun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.
2. Absensi
Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan akan malas untuk datang ke tempat mereka bekerja, apa lagi bila tidak dikenakan potongan kompensasi atau upah mereka. Perusahaan dalam melihat indikasi turunnya semangat kerja, harus dilihat dari absensi rata-rata karyawan bukan dari perorangan.

3. Perpindahan

Keluar masuknya karyawan yang meningkat merupakan salah satu indikasi dari menurunnya semangat kerja. Salah satu sebab keluarnya karyawan dari perusahaan karena karyawan tersebut sudah merasa tidak betah bekerja pada perusahaan tersebut.

4. Tingkat kerusakan

Tingkat kerusakan yang tinggi atau naik biasanya disebabkan oleh kurangnya perhatian adanya kecerobohan, dan sebagainya. Hal ini akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

5. Kegelisahan

Kegelisahan pada karyawan menunjukkan adanya suatu masalah yang sedang dihadapi kegelisahan itu dapat berupa ketidaktenangan dalam bekerja dan ini merupakan tanda-tanda melemahnya semangat kerja karyawan.

6. Tuntutan

Tuntutan merupakan suatu reaksi dari ketidakpuasan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh perusahaan, jika hal ini dibiarkan terus maka dapat merugikan perusahaan.

7. Pemogokan

Pemogokan suatu jalan akhir dari reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh perusahaan ini merupakan indikasi yang paling kuat dari turunnya semangat kerja.

Musanef (1989:73) Inisiatif adalah tindakan yang sehat dan tepat yang dilakukan atas dasar pemikiran sendiri, pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi kesukaran-kesukaran atau petunjuk-petunjuk dari atasan.

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dijadikan indikator dari semangat kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Absensi
- b. Kegelisahan
- c. Inisiatif

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi pemimpin memainkan peranan penting dalam menentukan usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional untuk dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, walaupun dalam tugas itu dia berinteraksi dengan orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Oleh karena itu tidak ada satu definisi kepemimpinan dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku atau interaktif manusia. Namun beberapa ahli mengemukakan variasi pengertian kepemimpinan sebagai berikut.

Menurut George R. Terry dalam Komaruddin (1990:13) “kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar orang itu mau berusaha mencapai *tujuan* kelompok”.

Menurut John Piffner dalam Komaruddin (1990:14) “kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat kelompok menjadi satu dan mendorongnya menuju *tujuan*. Dengan begitu kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang atau kelompok demi mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2006:2), definisi kepemimpinan secara luas meliputi:

“Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk pencapaian sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan ada kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi”.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk mengerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas-aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Sunindhia & Ninik (1993:26) “kepemimpinan adalah suatu seni (*art*), kesanggupan (*ability*), atau teknik (*technique*) untuk membuat sekelompok orang –orang mengikuti atau mentaati segala apa yang dikehendaknya, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat”

Pengertian kepemimpinan menurut Davis & Newstrom (1990:152) adalah:

“Proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Faktor manusia lah yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan.

Menurut Agarwal dalam Anoraga & Janti (1996:197) “Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka”. Sedangkan menurut Mc. Farland dalam Danim (2004:55) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh

bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Boone & Kurtz dalam Anoraga (1996:198) yang mengemukakan “kepemimpinan adalah tindakan motivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik”. Sedangkan menurut Hick dalam Wahjosumidjo (2005:106) “kepemimpinan yaitu adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan yang terakhir bersedia menghargai”

Dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, memotivasi dan bersikap adil untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin dalam kepemimpinannya tidak hanya bertugas sebagai seseorang yang memiliki kemampuan lebih yang ditunjuk sebagai pengatur yang lainnya, tetapi ia juga harus bisa menjadi sumber semangat bagi karyawannya. Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya.

Menurut Handoko (2000: 299) agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama yaitu:

- 1). Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah, yakni menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- 2). Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial, menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengah perbedaan dan lain-lain.

Menurut Rivai (2006:53) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Menurut Soekemi dalam Tohardi (2002:431) ada 5 tindakan tegas oleh pimpinan untuk memperoleh semangat kerja yang tinggi dari para pekerja:

- 1) Memberitahu kepada tiap pekerja bagaimana keadaanya.
- 2) Membicarakan dengan tenaga kerja terlebih dahulu tentang perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi diri mereka.
- 3) Menggunakan kemampuan setiap orang dengan sebaik-baiknya.
- 4) Menurut cara penempatan tenaga dan melaksanakan aturan secara adil.
- 5) Menjaga jangan sampai hati pimpinan tertarik untuk menggunakan kekuasaan secara sewenang-wenang.

c. Indikator Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin, seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekan delapan fungsi kepemimpinan. Berdasarkan teori-teori dan fungsi kepemimpinan sebelumnya, maka indikator variabel kepemimpinan yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengarahkan, mencakup memberikan petunjuk yang jelas, kesediaan untuk bertukar pikiran.
2. Membimbing, meliputi memecahkan masalah, memberi bimbingan dalam pelaksanaan tugas.
3. Memotivasi, meliputi kegiatan memberdayakan pegawai, memberikan semangat kerja.
4. Bersikap adil, memberikan perlakuan yang sama terhadap pegawainya, sehingga menciptakan semangat kebersamaan diantara pegawai.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi energi yang mengerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Menurut Robbins (2003:208) “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Menurut Martin Handoko dalam Tohardi (2002:334) memberikan definisi “motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku”.

Sedangkan menurut Hasibuan (1996:95) mengartikan “motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”. Agar pelaksanaan pekerjaan berhasil seperti yang diinginkan maka pimpinan harus dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik, karena motivasi yang diberikan pimpinan akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Motivasi kerja menurut Wursanto (2003:132) menyatakan bahwa:

“keseluruhan proses kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomis”

Sedangkan motivasi kerja menurut Nawawi (1998:359) menyatakan bahwa:

“Motivasi instrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal”.

Dari kajian teori diatas motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan tersebut selalu di pengaruhi oleh motivasi instrinsik seperti pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk

mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal pada motivasi ekstrinsik seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/ posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

b. Fungsi Dan Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Namawi (1998:359) fungsi dari motivasi bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berfungsi sebagai energi motor penggerak manusia.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktifitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang memotivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

Tujuan motivasi adalah untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang karyawan untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat. Tujuan pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada karyawan agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai sasaran.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi oleh pimpinan adalah antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan, produktifitas kerja, kedisiplinan, hubungan kerja yang baik, loyalitas kerja dan tanggung jawab kepada karyawan untuk berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semangat kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan karena semakin baik semangat kerja karyawannya maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja karyawan akan ditentukan oleh pimpinan. Dimana pemimpin merupakan penggerak motivasi kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap manajemen dalam suatu organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Danim (2004: 14) banyak faktor yang dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan diantaranya adalah iklim kerja, gaya manajerial, insentif, dan persaingan positif. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan menstimulasi bawahan, agar dengan segala kerelaan bekerjasama

mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kata lain perusahaan harus mengetahui motif kepemimpinan yang dibutuhkan dan mengetahui kebutuhan bawahan yang merupakan penyebab dasar perilaku seseorang.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David C. McClelland dalam Robins (2003:216) teori kebutuhan terfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan untuk prestasi (n-ACH)
 - Tidak ada kesukaran untuk menerima pendapat bahwa setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya.
 - Keberhasilan itu mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang.
 - Sebaliknya juga tidak ada orang yang senang jika menghadapi kegagalan.
 - Dalam kehidupan organisasi keberhasilan, kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk dapat mendukung penelitian yang akan peneliti lakukan, maka diperlukan penelitian terdahulu yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Agar dapat dilihat dan diketahui apakah penelitian ini berpengaruh dan mendukung atau tidak penelitian sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rizka (2008), tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Famili Raya Padang. Diperoleh hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Utriwina (2008), tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada puskesmas Kurai Taji Pariaman Selatan. Diperoleh hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

C. Kerangka Konseptual

Semangat kerja atau semangat juang digunakan untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi atau positif diungkapkan dalam bentuk antusiasme minat, dedikasi terhadap tugas, dan kerjasama tim yang efektif. Sebaliknya semangat kerja yang rendah atau negatif diungkapkan dalam bentuk banyaknya keluhan, ketidakhadiran, keterlambatan kerja, kesalahan dan kegagalan untuk memberikan pelayanan.

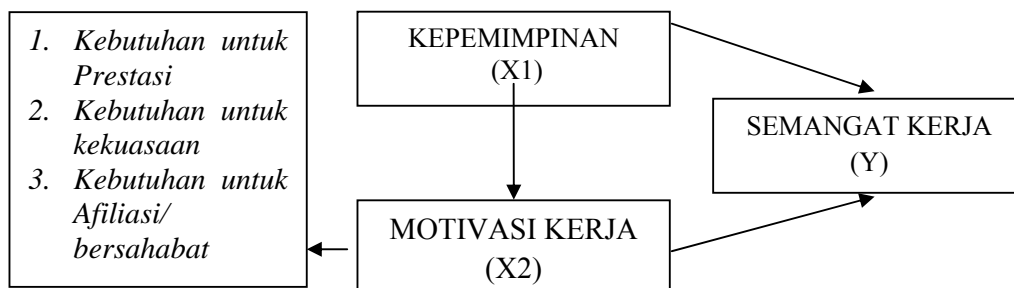
Semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa banyak faktor antara lain kesadaran anggota organisasi akan tujuan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi, faktor kepemimpinan, kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (promosi), pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, rasa terima dalam kelompok, dinamika lingkungan atau lingkungan kerja fisik dan kepribadian.

Dari banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan diantaranya adalah sikap kepemimpinan. Kepemimpinan dapat

disebutkan diatas adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengerakkan bawahan untuk mau bekerja sesuai dengan aturan untuk tujuan organisasi, untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja karyawan yang ada dalam organisasi karena motivasi kerja karyawan merupakan pendorong atau semangat kerja dalam diri individu.

Kepemimpinan yang baik mampu mendorong motivasi kerja karyawan untuk mau bekerja, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka terhadap semangat kerja tidak ada masalah. Sedangkan motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, bila dorongan untuk melakukan pekerjaan telah dimiliki oleh karyawan maka untuk menegakkan semangat kerja karyawan cenderung mudah dilakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun suatu kerangka pemikiran dari penelitian yang berjudul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang” yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat cabang Padang.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat cabang Padang.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan melalui motivasi kerja sebagai mediating variabel terhadap semangat kerja pada PT. PLN (persero) wilayah Sumatera Barat Cabang Padang?

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis jalur (*Path analysis*) antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, maupun antara variabel penyebab melalui variabel penyebab lainnya terhadap semangat kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat cabang Padang.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat cabang Padang.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat cabang Padang.
4. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap semangat kerja lebih besar, dari pada pengaruh tidak langsung, melalui motivasi kerja.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan terlihat pimpinan tidak bisa membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi, maka dari itu penulis menyarankan pimpinan bisa memberikan perhatian yang lebih dan dorongan untuk mewujudkan arah yang lebih baik dengan cara bersikap adil pada bawahan.
2. Pada variabel motivasi kerja karyawan terlihat rendahnya kerjasama antar sesama karyawan, maka dari itu penulis menyarankan motivasi itu harus dilandaskan oleh kebutuhan prestasi yang menuntut karyawan supaya lebih sukses dalam mencapai pekerjaannya.
3. Pada variabel semangat kerja karyawan terlihat tidak bisa mematuhi peraturan yang berlaku, maka dari itu penulis menyarankan harus lebih diperhatikan lagi karyawan yang terlambat, dengan memberi sanksi yang tegas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anogara dan Janti Soegiastuti. 1996. **Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan**. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi. 2005. **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis dan John W. Newstrom. 1990. **Perilaku Dalam Organisasi**. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Danim, Sudarwan. 2004. **Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok**. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Handoko, T. Hadi. 2000. **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu .S.P. 1996. **Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas**. Jakarta: Bumi Aksara
- . 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris. 2008. **Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS**. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Komaruddin. 1994. **Manajemen Berdasarkan Sasaran**. Jakarta: Bumi Aksara
- Kossen, Stan. 1986. **Aspek Manusiawi dalam Organisasi**. Jakarta: Erlangga
- Musanef. 1996. **Manajemen Kepegawaian Di Indonesia**. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Namawi, Hadari. 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Nitisemito, Alex.S. 1986. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen. P. 2003. **Perilaku Organisasi**. Alih Bahasa Jusuf Udayana Jakarta: PT. Prenhalindo
- Rivai, Veithzal. 2006. **Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizka. 2008. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Famili Raya Padang**. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. Tidak diterbitkan.