



**ANALISIS MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN VERONA LAUNDRY
JALAN S. PARMAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIZALDI ABDILLAH
NPM. 1815310756

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN VERONA LAUNDRY JALAN S. PARMAN KOTA MEDAN

NAMA : RIZALDI ABDILLAH
N.P.M : 1815310756
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 01 November 2022



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muhsarram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Muraini Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

PEMBIMBING II



Geby Citra Ananda, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizaldi Abdillah
Npm : 1815310756
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 01 November 2022



Rizaldi Abdillah

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizaldi Abdillah
Npm : 1815310756
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 01 November 2022



Rizaldi Abdillah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara parsial maupun simultan pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Verona laundry jalan S. Parman kota Medan. Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciences*) 24.0 for windows yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Data-data yang diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan. Begitu juga dengan kepemimpinan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu semangat kerja (Y) karyawan Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,866 yang berarti bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 86,6% terhadap variabel *dependent*, sementara sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine and analyze both partially and simultaneously the positive and significant influence of motivation and leadership on the morale of Verona laundry on the road of S. Parman employees of Medan city. With the amount of the samples that was used as many as 44 of respondents. The technique of data collection is done by using a questionnaire. The analysis used is statistical data analysis using SPSS (Statistic Package for Social Sciences) 24.0 program for windows, namely classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The data processed using the SPSS program resulted in research showing that motivation (X_1) partially had a positive and significant effect on the morale (Y) employees of Verona Laundry on the road of S. Parman of medan city. Likewise, leadership (X_2) partially had a positive and significant influence on the morale (Y) employees of Verona Laundry on the road of S. Parman of Medan city. Whereas the simultaneous testing of the variables in this study consisting of motivation (X_1) and leadership (X_2) had a positive and significant effect on the dependent variable in this study, namely the work spirit (Y) employees of Verona Laundry on the road of S. Parman of Medan city. While the level of determination reached 0.866, which means that the independent variable in this study had an influence of 86.6% on the dependent variable, while the remaining 13.4% was influenced by other factors that were not examined.

Keywords: Motivation, Leadership, and Work Spirit

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Analisis Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQar., CIQnR., CIMMR., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.SC.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.

5. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi, yang telah memberikan bantuan dan jasanya selama penulis menjalankan pendidikan di Universitas Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pihak Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan selaku pemilik, manajer operasional dan seluruh karyawan terima kasih atas kesediaannya untuk menjadi narasumber dan banyak memberikan informasi bagi penulis.
8. Teristimewa Ayahanda bernama Bapak Bakri dan Ibunda tercinta bernama ibu Siti Khadijah yang dengan sabar senantiasa memberikan do'a dengan penuh keikhlasan dan memberikan semangat kepada saya selama kuliah hingga penyelesaian skripsi ini, serta untuk keluarga yang selalu mendoakan dan menjadi motivasi terbesar bagi penulis.
9. Seluruh mahasiswa/i Manajemen Pancabudi Angkatan 2018.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terimakasih.

Medan, November 2022

Rizaldi Abdillah
1815310756

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	11
1. Batasan Masalah	11
2. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian.....	14
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Semangat Kerja	16
a. Pengertian Semangat Kerja	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	17
c. Indikator Semangat Kerja.....	19
2. Motivasi.....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
b. Jenis-Jenis Motivasi	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
d. Indikator Motivasi Kerja	24
3. Kepemimpinan	26
a. Pengertian Kepemimpinan	26
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	28
c. Indikator Kepemimpinan.....	29

B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis.....	35
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
1. Tempat Penelitian.....	37
2. Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel.....	38
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	39
1. Jenis Data	39
2. Sumber Data.....	39
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
1. Variabel Penelitian	40
2. Definisi Operasional.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Umum Verona <i>Laundry</i> Jalan S. Parman kota Medan.....	50
2. Deskripsi Identitas Reponden.....	56
3. Hasil Analisis Data.....	57
B. Pembahasan.....	72
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja . 5
Tabel 1.2	Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi..... 7
Tabel 1.3	Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepemimpinan .. 9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 30
Tabel 3.1	Waktu Penelitian 38
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel..... 41
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Responden..... 42
Tabel 4.1	Identitas Responden 56
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi..... 58
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan 59
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja 59
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi 60
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepemimpinan..... 61
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Semangat Kerja.... 61
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian..... 62
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Secara Statistik 64
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas 65
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda 67
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji-t) 69
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji-F) 71
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi 72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Verona <i>Laundry</i> jalan S. Parman Kota Medan	53
Gambar 4.2 Normal <i>Histogram</i>	63
Gambar 4.3 Normal <i>Probability Plot</i>	63
Gambar 4.4 <i>Scatter Plot</i>	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi sudah menjadi keharusan untuk melakukan suatu perubahan demi kelangsungan hidup organisasi tersebut serta pihak-pihak yang terkait di dalam organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai apa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah tergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi.

Dengan demikian peningkatan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan untuk dapat membuat perusahaan terus berkembang dengan baik. Perusahaan sekarang menyadari bahwa pada dasarnya manusia memiliki berbagai kebutuhan sehari-hari yang terus-menerus bertambah, untuk itu perusahaan seharusnya memperhatikan karyawannya agar sejahtera sehingga nantinya berdampak pada semangat karyawan itu sendiri.

Semangat kerja karyawan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini disebabkan karena dengan adanya semangat kerja, karyawan akan memiliki kamauan dan kesenangan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai karyawan. Pikiran dan tindakan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan tercurah untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dalam waktu yang relatif lebih singkat.

Busro (2018:326) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan

kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal itu berarti bahwa karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja tentunya tidak akan menyerah jika menemui masalah dalam bekerja, dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan maka akan membuat para karyawan saling bekerja sama, tolong menolong antar karyawan, dan tidak saling menjatuhkan dalam bekerja.

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan diantaranya faktor motivasi dan kepemimpinan. Menurut Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Penting sekali suatu perusahaan memperhatikan motivasi yang telah diberikan untuk karyawan, hal itu dikarenakan motivasi dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Apabila motivasi diberikan secara benar maka karyawan akan mendapat dorongan untuk semangat dalam pencapaian kinerja yang tinggi, namun apabila motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka mereka akan malas untuk bekerja lalu akan menurunkan kinerja. Begitu juga dengan kepemimpinan, kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya

kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Wijaya (2017:122) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memberi semangat karyawan agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung semangat kerja dari karyawan semakin meningkat.

Salah satu usaha di bidang jasa yang sangat dipengaruhi kualitasnya berdasarkan sumber daya manusia dan kerap dijumpai di Kota Medan adalah usaha *laundry*. Salah satunya yaitu Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan. Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan merupakan suatu usaha yang bergerak dalam bidang jasa cuci-mencuci atas semua pakaian yang telah dititipkan untuk dibersihkan, tentunya harus mampu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya demi kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, semangat kerja dari para karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya.

Kondisi yang belum ideal masih ada di Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan yang penulis temukan khususnya yang berhubungan dengan rendahnya semangat kerja karyawan antara lain masih terdapat beberapa karyawan tidak menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sehingga sering terjadi kesalahan ataupun *complain* dari konsumen. Seperti:

1. Kurang terampilnya karyawan *laundry* dalam menyetrika pakaian yang menyebabkan ada komplain dari pelanggan.
2. Karyawan yang tidak jujur seperti menghilangkan beberapa pakaian dalam 1 kantong.
3. Ketelitian karyawan yang kurang membuat baju tertukar dan kesalahan memberikan hasil cucian ke pelanggan yang tidak membawa nota.
4. Kurang disiplin karyawan seperti karyawan datang terlambat dan ada karyawan yang tiba-tiba tidak masuk kerja sehingga membuat pekerjaan menumpuk.
5. Kurang inisiatif karyawan dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah.

Selain itu dalam penggunaan fasilitas kerja para karyawan ini juga tidak menggunakannya secara efektif seperti meninggalkan setrika yang masih menyala dan tidak menggunakan mesin cuci yang kosong untuk mencuci pakaian. Jika tidak diawasi oleh pemilik usaha, maka karyawan bekerja lebih santai dibandingkan saat ada pemilik usaha.

Selain didukung dengan data primer melalui wawancara singkat yang dilakukan peneliti terhadap pemilik usaha dan juga beberapa orang karyawan,

sehingga diperoleh informasi yang menyatakan bahwa variabel semangat kerja karyawan mengalami masalah, permasalahan ini didukung juga dengan pra-survey penelitian kepada 20 orang karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan guna menggambarkan mengenai kondisi semangat kerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator semangat kerja. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Semangat Kerja
Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	8	40	12	60
2	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	8	40	12	60
3	Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar	12	60	8	40
4	Saya tidak pernah datang terlambat	9	45	11	55

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai semangat kerja yang optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat persentase pada indikator absensi, kerja sama dan kedisiplinan yang masing-masing memperoleh tingkat persentase diatas 50%, dari segi absensi dan kerja sama bahwa mayoritas responden atau sebesar 60% dari jumlah seluruh responden yang memberi tanggapan mengatakan pernah melakukan absen dalam bekerja baik itu memberi kabar maupun tanpa kabar, serta 60% juga yang merasa tidak selalu senang untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, dan dilihat dari indikator kedisiplinan bahwa ada sebanyak 11 orang dari 20 orang responden atau 55% dari jumlah responden mengatakan bahwa mereka pernah datang terlambat bahkan ada karyawan yang tiba-tiba tidak masuk kerja sehingga membuat pekerjaan menumpuk. Hal tersebut sejalan dengan informasi yang diterima oleh penulis yang

berhubungan dengan rendahnya semangat kerja karyawan sehingga terdapat beberapa karyawan tidak menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, salah satunya dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah, hal tersebut terlihat dari masih sering ditemukan karyawan yang tidak datang tanpa ada kabar atau datang terlambat saat jam kerja, terutama bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh dari lokasi pekerjaan, sehingga hal tersebut sering mengakibatkan pekerjaan menumpuk, tidak terselesaikan tepat pada waktunya.

Busro (2018:326) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja, diantaranya yaitu motivasi dan kepemimpinan. Sehingga dalam hal ini penulis dapat menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan adalah karena masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Karena untuk memperoleh semangat kerja yang berkualitas dibutuhkan motivasi dari perusahaan untuk menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan sehingga diharapkan dari adanya kepuasan kerja itulah akan mampu membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Dengan adanya motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran, maka kepentingan dan kebutuhan pribadi para karyawan tersebut akan terpenuhi. Dengan motivasi yang tinggi maka akan menciptakan kemampuan dan semangat kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan observasi dan wawancara singkat yang telah dilakukan penulis, diperoleh informasi bahwasannya masih banyak keluhan dari karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan mengenai lemahnya penerapan *reward*, hal itu dikarenakan sistem pemberian *reward* dalam bentuk gaji maupun bonus yang tidak tepat waktu dan tidak konsisten. Sehingga beberapa karyawan merasa perusahaan kurang menghargai karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi. Padahal pekerjaan yang mereka jalani saat ini merupakan pekerjaan yang sangat melelahkan dari pukul 08.00 s/d 18.00 WIB dan menyita waktu hingga 8-9 jam. Sehingga hal inilah yang mengindikasikan karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan kurang termotivasi untuk bekerja dan dampaknya terlihat dari buruknya hasil kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut di dukung dari hasil pra *survey* yang dilakukan terhadap 20 responden di dapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Motivasi
Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Perilaku atasan selalu menjadi contoh untuk karyawan	9	45	11	55
2	Sesama karyawan telah melakukan komunikasi secara baik	11	55	9	45
3	Saya menyukai pekerjaan yang memerlukan ketrampilan, menantang dan tidak membosankan	10	50	10	50
4	Pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan, karyawan memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka	9	45	11	55
5	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan	12	60	8	40
6	Pujian dan penghargaan selalu diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerja karyawan	11	55	9	45
7	Saya tidak pernah mengorbankan waktu saya untuk pekerjaan termasuk rela kerja lembur tanpa harus di bayar	9	45	11	55
8	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan saya	11	55	9	45

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan data hasil pra-survey pada tabel 1.2 di atas terdapat rata-rata dari beberapa indikator dan hasil kuesioner pra-survey menyatakan bahwa terdapat dua indikator dengan persentase tertinggi yaitu *challenge* dengan 60% bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah. Kemudian persentase tertinggi selanjutnya terjadi pada indikator *sacrifice* (pengorbanan karyawan) dengan 55%, mayoritas responden mengatakan bahwa mereka tidak ingin mengorbankan waktu mereka untuk suatu pekerjaan apalagi jika mereka bekerja lembur tanpa harus di bayar, sehingga menjadikan dua indikator ini bermasalah.

Hal ini sejalan dengan informasi yang diperoleh penulis bahwasannya perusahaan masih kurang menghargai karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi. Dari segi *recognize* saja banyak karyawan yang mendeskripsikan bahwa perusahaan jarang memberikan pujian dan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, penghargaan hanya diberikan berupa bonus yang pembayarannya terkadang tidak tepat waktu dan tidak konsisten.

Motivasi kerja yang tinggi mempengaruhi semangat di dalam bekerja. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah akan menurunkan semangat karyawan di dalam bekerja. Rasa tidak semangat ini timbul dari perasaan bahwa ada kebutuhan yang belum dipenuhi oleh perusahaan, sehingga kontribusi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak optimal.

Selain faktor kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, faktor lain yang juga tidak kalah pentingnya dalam memengaruhi semangat kerja karyawan yaitu dari segi kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang efektif. Tetapi,

efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin saja, melainkan hasil bersama antara pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin tidak dapat berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Sebaliknya, orang-orang yang dipimpin tidak akan efektif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa pengendalian, pengarahan dan kerja sama dengan pemimpin.

Dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti diperoleh informasi bahwa kurangnya *suport* atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja salah satunya dengan memperhatikan keluhan dan masukan karyawan terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Beberapa karyawan mengatakan, hal tersebut terjadi dikarenakan kecenderungan atasan yang sulit bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan, serta rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja. Sehingga pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa-biasa pula.

Peneliti juga melakukan *pra-survey* kepada 20 orang karyawan Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan guna menggambarkan mengenai kepemimpinan yang terdapat pada Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan. *Survey* dilakukan dengan menanyakan 7 indikator dari kepemimpinan. Berikut adalah hasil *pra-survey* yang dilakukan.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner *Pra-survey* Mengenai Kepemimpinan
Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Pemimpin selalu mengidentifikasi kebutuhan pelanggan	11	55	9	45
2	Pemimpin selalu menyelidiki peluang perbaikan berkelanjutan atas peralatan dan metode baru	7	35	13	65

3	Pemimpin saya tidak segan untuk meminta maaf dan selalu mengakui kesalahan yang telah diperbuatnya	11	55	9	45
4	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	11	55	9	45
5	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas	11	55	9	45
6	Pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan	11	55	9	45
7	Karyawan diberikan kebebasan dan fleksibilitas untuk melakukan hal-hal baru yang dapat memperbaiki perusahaan kearah yang lebih	10	50	10	50

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui kepemimpinan Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan sebenarnya sudah efektif. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan diperbaiki, mengingat belum sepenuhnya responden mengakui keefektifan dalam kepemimpinan di Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan. Seperti pada indikator menciptakan tim kerja, meskipun mayoritas responden mengakui pemimpin Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan mampu untuk menciptakan tim kerja yang efektif, namun sebanyak 45% responden masih ada yang tidak mengakuinya, yang mengindikasikan bahwa sebanyak 45% karyawan masih belum merasa pemimpin mampu menciptakan tim kerja yang efektif hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya setiap anggota tim yang belum sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan dan masih ada juga karyawan yang merasa pemimpinnya bukan pemimpin yang mudah untuk mengakui kesalahan yang terjadi, meskipun hanya sebesar 45% karyawan yang mengakuinya, namun setidaknya hal tersebut menjelaskan sisi kekurangan seorang pemimpin di mata sebahagian bawahannya. Hal tersebut mengindikasikan informasi yang diterima penulis benar adanya bahwa pemimpin Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan merupakan tipikal atasan yang sulit untuk bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan. Bisa saja hal tersebut dikarenakan tingkat

komunikasi pemimpin yang rendah, sehingga berdampak terhadap tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja.

Motivasi dan kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Varona Laundry**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya semangat kerja karyawan yang dapat terlihat dari beberapa karyawan tidak menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
2. Masih adanya beberapa karyawan Verona laundry jalan S. Parman kota Medan kurang termotivasi untuk bekerja dan dampaknya terlihat dari buruknya hasil kerja karyawan dalam melakukan tugasnya.
3. Kepemimpinan yang belum efektif terlihat dari kurangnya *suport* atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan keluhan dan masukan karyawan terhadap pemecahan masalah.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan terbatasnya waktu, ruang, dan gerak yang dialami oleh peneliti, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi hanya meneliti

“Analisis Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan”.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan?
- b. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan?
- c. Apakah motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Adapun tujuan yang hendak dicapai sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap semangat kerja karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait, adapun manfaatnya dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

a. Manfaat teoritis

1) Bagi peneliti

Merupakan sarana kegiatan dalam mengakumulasikan dan mengintegrasikan pengalaman belajar yang di dapat di bangku kuliah. Selain itu juga sebagai tempat berlatih mengkaji masalah secara sistematis yang mendalam.

2) Bagi Universitas Panca Budi Medan

Diharapkan dapat menambah koleksi bacaan dipergustakaan Universitas Panca Budi Medan, juga sebagai acuan dalam pengembangan penelitian terhadap masalah yang sama dengan topik yang berbeda.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan semua unsur-unsur baik motivasi dan kepemimpinan demi terciptanya semangat kerja yang tinggi kepada seluruh elemen karyawan yang ada di Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian. Penelitian yang sedang dilakukan mengenai “Analisis Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan” sedangkan penelitian terkait dan hampir sama yaitu penelitian dari Lesmana, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Prama Sanur Beach Bali”, penelitian ini menyimpulkan semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan menurun, semakin rendah pula semangat kerja dari karyawan.

Kesamaan penelitian yang dilakukan Lesmana, dkk (2019) dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menjelaskan kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebasnya, serta semangat kerja sebagai variabel terikat, dengan teknik analisis data sama-sama menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu:

1. Sampel penelitian:

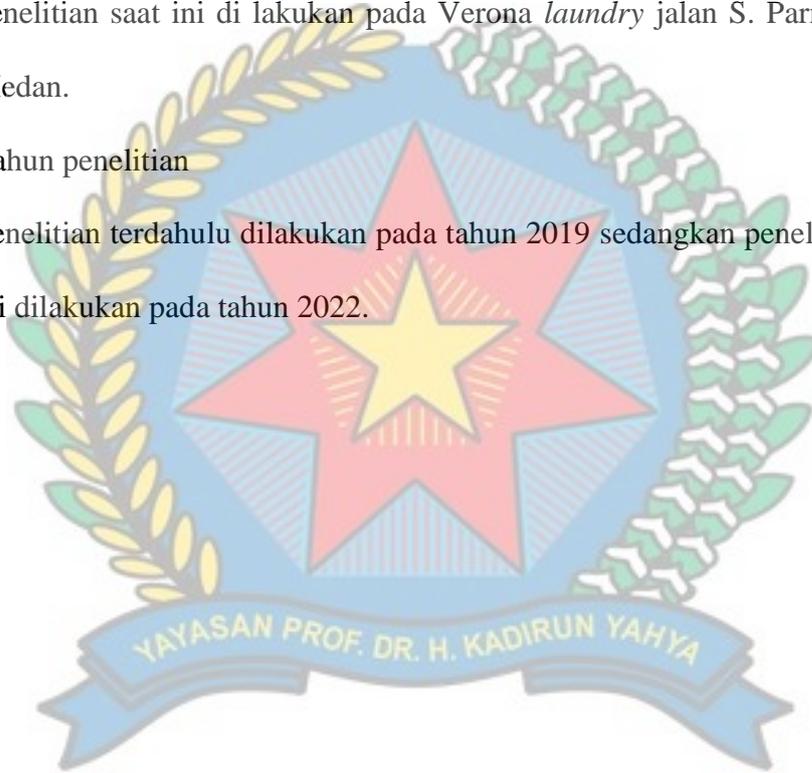
Pada penelitian terdahulu jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan.

2. Objek penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di hotel Prama Sanur *Beach* Bali, sedangkan penelitian saat ini di lakukan pada Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan.

3. Tahun penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2022.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Soedarso, 2015:104).

Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Busro (2018:326) menyatakan semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedangkan menurut Kaswan (2017:189) mengatakan bahwa moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif, suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Busro (2018:326) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1) *Job security*

Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan faktor pertama yang mengurangi ketenangan kegairahan kerja karyawan.

2) Kesempatan untuk mendapat kemajuan.

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan

dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3) Kondisi kerja yang menyenangkan.

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4) Kepemimpinan yang baik.

Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

5) Kompensasi, gaji, imbalan.

Faktor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan.

6) Motivasi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika motivasi seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

Dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti keamanan dalam pekerjaan, kesempatan

untuk dipromosikan, kondisi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri.

c. Indikator Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:330) mengatakan bahwa untuk mengukur semangat kerja ada beberapa indikator yang digunakan, seperti:

1) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya.

Hal ini termasuk 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 mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut.

2) Kerja sama

Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya.

3) Kepuasan kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini disepakati bersama.

Dari beberapa indikator yang digunakan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator yang digunakan terdiri dari indikator-indikator yang berhubungan dengan perasaan dan tindakan diri sendiri, seperti absensi/kehadiran, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan / semangat kerja / pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017:154).

Samsudin (2015:281) menjelaskan motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015:4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Busro (2018:51) menjelaskan motivasi adalah pendorong dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Sedangkan menurut Sutrisno (2020:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana

kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2014:150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1) Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan komponen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki beberapa jenis. Pada dasarnya motivasi itu dapat muncul dari diri sendiri maupun dari orang lain, sehingga karyawan mampu meningkatkan motivasi karena dirinya sendiri maupun dari orang lain.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Wibowo (2016:324) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi motivasi, diantaranya:

1) Sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Karena pikiran mereka akan dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2) Manajer yang baik

Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik (a) mempunyai komitmen untuk bekerja, (b) melakukan kolaborasi dengan bawahan, (c) memercayai orang, (d) loyal pada teman sekerja, dan (e) menghindari politik kantor.

3) Komunikasi

Berkomunikasi dan berfikir sangat penting untuk manajemen motivasional. Manajer harus dapat menyediakan waktu untuk melakukan komunikasi dengan manajer bawahan. Untuk memotivasi, manajer perlu terlihat oleh bawahan, dapat dihubungi, dan terkesan tidak terburu-buru.

4) Budaya yang tidak menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'. Kesalahan harus dikenal,

dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang.

5) Kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

6) Inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi yang tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Wibowo (2016:327) motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat diukur dengan menggunakan indikator:

1) *Exemplify* (Memberi contoh)

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Karena contoh yang ditetapkan akan diikuti oleh orang lain.

2) *Communicate* (Cara Berkomunikasi)

Motivasi hanya dapat terjadi apabila terdapat komunikasi dua arah

3) *Challenge* (Memberi Tantangan)

Orang pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

4) *Empower* (Pemberdayaan)

Pemberdayaan menjadi alat memotivasi yang kuat karena menempatkan orang mengawasi nasib mereka sendiri.

5) *Coach* (Memberi dukungan)

Menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.

6) *Recognize* (Memberi pengakuan)

Perlunya untuk mendapat pengakuan adalah penting sekali. Pengakuan mungkin merupakan satu-satunya alasan yang paling kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan.

7) *Sacrifice* (Pengorbanan)

Pengorbanan merupakan ukuran kepemimpinan karena dalam pengorbanan kita menemukan karakter dan keyakinan, yang keduanya penting untuk menciptakan kondisi di mana motivasi dapat terjadi.

8) *Inspire* (Inspirasi)

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebenarnya berasal dari dalam dan luar diri manusia itu sendiri, yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2020:218). Menurut Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Wibowo (2016:53) kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut pada pencapaian tujuan, dimana pengarahan dapat mempengaruhi interpretasi pengikut terhadap kejadian, organisasi dari aktivitas kerja mereka,

komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut lain, dan akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain.

Busro (2018:219) kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Atau, kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni atau proses memengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa ada rasa terpaksa untuk meraih tujuan kelompok.

Sedangkan menurut Effendi (2014:183) kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Robbins dan Coutler (2016:127) yang mengatakan bahwa pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin.

Sedangkan menurut Wijaya (2017:122) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Wijaya (2017:124) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

- 1) Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan keluesan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang cerdas, yang memiliki sikap dewasa, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, dimana semua ini didapat dari pengembangan kepribadiaannya sehingga

seorang pemimpin memiliki nilai tambah sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

c. Indikator Kepemimpinan

Wijaya (2017:129) mengidentifikasi indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Berfokus pada pelanggan.
- 2) Mengadakan peningkatan secara terus menerus.
- 3) Mengakui masalah secara terbuka
- 4) Menciptakan tim kerja.
- 5) Mengembangkan disiplin pribadi
- 6) Memberikan informasi pada karyawan.
- 7) Memberikan wewenang setiap karyawan.

Dari beberapa indikator yang digunakan untuk pengukuran variabel kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa jika indikator-indikator tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh karyawannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti

jurnal penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Zakani, dkk (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya	Variabel X_1 = Kepemimpinan Variabel X_2 = Motivasi Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).
2	Aminuddin dan Fauzi (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan	Variabel X_1 = Kepemimpinan Variabel X_2 = Motivasi Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3	Danilwan (2021)	<i>The Influence of a Transformational Leadership Style on Employee Spirit</i>	Variabel X = Kepemimpinan Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja
4	Syafrina dan Manik (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	Variabel X = Motivasi Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

					pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan
5	Afrina (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur	Variabel X = Motivasi Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan
6	Lesmana, dkk (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Prama Sanur Beach Bali	Variabel X ₁ = Kepemimpinan Variabel X ₂ = Motivasi Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.
7	Watkaat (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Saumlaki Kabupaten Maluku Tenggara Barat	Variabel X ₁ = Kepemimpinan Variabel X ₂ = Motivasi Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi linear Berganda	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : Secara Parsil maupun secara Simultan kedua-duanya sama-sama menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.
8	Noor dan Ampornstira (2019)	<i>Effects of Leadership on Employee Morale in Higher Education</i>	Variabel X = Kepemimpinan Variabel Y = Semangat Kerja	<i>Content analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki

					hubungan terhadap semangat kerja karyawan
9	Wahyuni (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Medan	Variabel X_1 = Motivasi Variabel X_2 = Kepemimpinan Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan
10	Ulfah, dkk (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Camat Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur	Variabel X_1 = Kepemimpinan Variabel X_2 = Motivasi Variabel Y = Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

Sumber: Peneliti (2022)

C. Kerangka konseptual

Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini, sehingga dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y).

1. Hubungan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2014:141) Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja bersifat positif.

2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Wijaya (2017:122) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

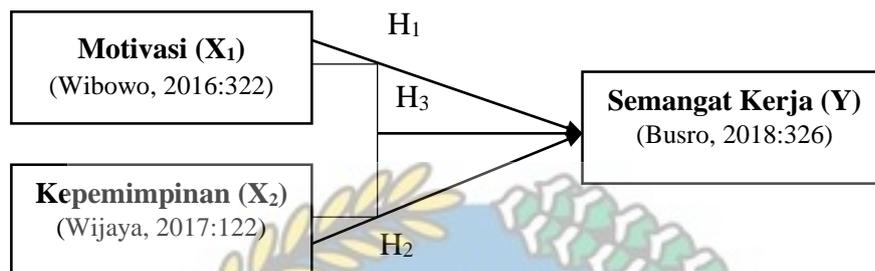
Kepemimpinan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi pimpinan dengan bawahan serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pada dasarnya semangat kerja karyawan akan muncul apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu memengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan, agar mereka mau berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu perusahaan dituntut memiliki seorang pemimpin yang mampu memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

3. Hubungan Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Busro (2018:326) semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, semangat kerja karyawan sangat diperlukan. Dengan adanya semangat kerja tersebut dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap-sikap yang positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti serta bersikap antusias terhadap pekerjaan yang dihadapi merupakan sikap-sikap yang diperlukan dari setiap anggota organisasi sehingga organisasi dapat berkembang. Menurut Busro (2018:326) terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya yaitu motivasi dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kondusif, menumbuhkan motivasi dan semangat kerja semua warga organisasi untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi dengan kinerja unggul.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan konsep teori serta gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y) karyawan di Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Verona laundry jalan S. Parman kota Medan.

H_2 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsoal terhadap semangat kerja karyawan di Verona laundry jalan S. Parman kota Medan.

H₃ = Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan merupakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam analisis motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja. Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2017:55) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Verona *Laundry* yang berada di Jl. S. Parman, Petisah Hulu, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20151, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak pengajuan judul yaitu pada bulan Mei 2022 s/d selesai pada bulan November 2022, yang telah dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022				Agust 2022				Okt 2022				Nov 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengumpulan & pengolahan Data																								
8	Penyusunan Skripsi																								
9	Bimbingan Skripsi																								
10	Seminar Hasil																								
11	Revisi Semhas																								
11	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan, dan berdasarkan data sekunder yang diperoleh dapat dijelaskan jumlah karyawan pada Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan sebanyak 44 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2017:116) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang

digunakan yaitu *sampling* jenuh. Sugiyono (2017:118) *sampling* jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 44 orang.

D. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Sodik, 2015:68).

Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai motivasi, kepemimpinan dan semangat kerja.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:225) pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang di gunakan dalam penelitian ini berupa jawaban dari responden tentang motivasi, kepemimpinan dan semangat kerja, sedangkan data sekunder data sejarah organisasi.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2017:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang termasuk variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen : motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2)
- b. Variabel Dependen : semangat (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah suatu definisi yang di dasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang di definisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrument pengukuran

(Kurniawan dan Puspaningtyas, 2016:90). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Busro (2018:326) semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan	1) Absensi 2) Kerja sama 3) Kepuasan kerja 4) Kedisiplinan (Busro, 2018:330)	Likert
Motivasi (X ₁)	Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	1) <i>Exemplify</i> 2) <i>Communicate</i> 3) <i>Challenge</i> 4) <i>Empower</i> 5) <i>Coach</i> 6) <i>Recognize</i> 7) <i>Sacrifice</i> 8) <i>Inspire</i> Wibowo (2016:327)	Likert
Kepemimpinan (X ₂)	Wijaya (2017:122) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.	1) Berfokus pada pelanggan. 2) Mengadakan peningkatan secara terus menerus. 3) Mengakui masalah secara terbuka 4) Menciptakan tim kerja. 5) Mengembangkan disiplin pribadi 6) Memberikan informasi pada karyawan. 7) Memberikan wewenang setiap karyawan. (Wijaya, 2017:129)	Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuisisioner (angket), dan observasi (pengamatan). Adapun penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Jawaban dari instrument menggunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Dengan gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner (angket), dengan pertimbangan bahwa kuisisioner dirasakan akan

lebih efisien dilakukan dan penulis mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017:206). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan kemampuan untuk mengukur secara tepat sesuatu yang diinginkan diukur. Validitas berhubungan dengan apakah tes mengukur apa yang mesti diukurnya dan seberapa baik dia melakukannya. Menurut Sugiyono (2017:348) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid.

Menurut Sugiyono, (2017:133) item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017:270) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas (α) $>$ 0,60. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 maka tidak reliabel.

2. Uji Deskriptif Statistik

Menurut Ghozali (2018:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik (tidak termasuk model regresi sederhana), harus memenuhi asumsi klasik. Pemenuhan asumsi klasik dimaksudkan agar dalam pengerjaan model regresi, tidak menemukan masalah-masalah statistik. Selain itu, model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi standar statistik, sehingga parameter yang diperoleh logis dan masuk akal (Gani dan Amalia, 2014:121). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Nuryadi, dkk, 2017:79). Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu pengujian secara grafik dan pengujian secara statistik.

1) Pengujian Normalitas Secara Grafik

Pengujian normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut Nuryadi dkk (2017) distribusi normal diartikan sebagai sebuah distribusi tertentu yang dimiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram. Sedangkan menurut Trihendradi (2013:98) mengatakan bahwa grafik normal *probability plot* (PP-Plot) memperlihatkan garis lurus yang terbentang dari kiri bawah ke kanan atas dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

2) Pengujian Normalitas Secara Statistik

Banyak teknik pengujian distribusi normalitas data, diantaranya yang paling sering dipakai adalah dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. *Kolmogorov-Smirnov* adalah alat uji ketidaknormalan. Konsekuensinya, H_0 adalah hipotesis untuk data berdistribusi normal. Sebaliknya H_a adalah hipotesis untuk data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, penempatan pengertian H_0 dan H_a , sangat tergantung dengan alat uji yang digunakan. Dengan kriteria: jika tingkat signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih besar dari

tingkat alpha (0,05), maka H_0 diterima, atau data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih kecil dari tingkat alpha (0,05), maka H_a yang diterima, atau data tidak berdistribusi normal (Gani dan Amalia, 2014:111).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat atau tidak. Jika dua variabel atau lebih variabel independen memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinieritas. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas. Jika tergejala multikolinieritas, maka model regresi menjadi buruk, karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip, sehingga dapat saling mengganggu. Pendeteksian problem multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) maka tidak ada gejala multikolinieritas (Gani dan Amalia, 2014:123).

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah kondisi dimana varians dan nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dan nilai sisa sama (*equal*) antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, maka kondisi ini disebut dengan kondisi homokedastisitas. Regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homokedastisitas dan bukan kondisi heterokedastisitas. Variabel dinyatakan dalam posisi homokedastisitas, jika penyebaran titik-titik

pengamatan di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y, tidak mengarah kepada satu pola yang jelas (Gani dan Amalia, 2014:123).

4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan hubungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Safitri dan Kholilah, 2018:101).

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui analisis motivasi (X1), kepemimpinan (X2), terhadap semangat kerja (Y) karyawan di Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan adalah dengan regresi linear berganda, dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Semangat Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Kepemimpinan

e = Error

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan

untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Gozali, 2018:96). Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (motivasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (semangat kerja). Adapun cara melakukan uji F (Ghozali, 2018:98), sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018:97). Dengan rumus menurut Sugiyono (2017:292) sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- D = Koefisien Determinasi
 R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda $r_{x_1x_2y}$
 100% = Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan

a. Sejarah Singkat Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan

Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan merupakan salah satu dari sekian banyak jasa *laundry* yang ada di kota Medan, yang bergerak dibidang jasa cuci pakaian yang meliputi serangkaian proses kegiatan pencucian, pengeringan, dan *pressing*. Memiliki tempat operasional yang cukup strategis karna berada di tengah kota Medan yaitu berada di Jl. S. Parman No. 250C, Petisah Hulu, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 2015, hal ini membuat mudah *customer* untuk selalu mampir dan mencuci pakain di tempat, dan memberikan pelayanan yang terbaik.

Hadirnya Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan bertujuan untuk memajukan jasa dalam bidang pencucian pakaian *laundry* di kota Medan. Sebagaimana perusahaan yang didirikan berdasarkan komitmen profesional Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan selalu mengedepankan kualitas pelayanan jasa *laundry* yang memuaskan dengan mempekerjakan tenaga ahli yang *qualified*, berpengalaman dan berkompeten di bidangnya dengan pengalaman bertahun-tahun. “*Prioritizing quality and prioritizing customer satisfaction*”, mendahulukan kualitas dan mengutamakan kepuasan pelanggan, itulah motto perusahaan.

Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan didirikan pada tahun 2000. Ketertarikan pemilik pada usaha jasa *laundry* dimulai pada saat ia melihat peluang yang ada yaitu dengan melihat semakin banyaknya orang yang sangat sibuk dengan pekerjaan sehingga tidak lagi sempat mencuci pakaian sendiri ataupun menganggap menyewa pembantu terlalu mahal dan tidak mau mengambil risiko dan mencuci di *laundry* bukan lagi menepoli kelas menengah ke atas, tetapi semua kalangan mulai buruh bangunan, mahasiswa hingga professional menggunakan jasa *laundry*, membuat pemilik mendirikan jasa *laundry* yang awalnya dilakukan di rumah dengan modal alakadarnya, yaitu hanya bermodalkan 2 mesin cuci dan setrika.

Jenis jasa yang ditawarkan cukup lengkap, mulai dari *laundry & dry cleaning* (berbagai jenis pakaian, jas, boneka, sepatu, karpet, bantal, dan lain-lain), setrika, dengan harga yang murah dan terjangkau serta kualitas terbaik. Seperti harga *laundry* untuk Kaos/T-Shirt per item Rp 19.000, harga untuk jasa *dryclean* Rp 23.000, dan *Pressing* Rp 11.000. Selain harga yang murah, terdapat juga pilihan paket *laundry* mulai dari *laundry* kilat sehari / 1 hari selesai.

Dengan kebutuhan dan omset yang terus meningkat tiap tahun, sehingga pihak pemilik membuat tempat operasional ukuran 7 kali 7 meter dan dari 3 lantai bangunan yang berada tidak jauh dari depan pintu masuk kampung madras. Awalnya Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan ini hanya merekrut 5 karyawan. Namun seiring dengan perkembangannya usaha ini dan dapat merekrut 10 pegawai, hingga saat ini jumlah karyawan yang ada

di Verona *laundry* jalan S. Parman kota Medan sudah mencapai 44 karyawan berpengalaman.

Akan tetapi dari sekian banyaknya *laundry* hanya beberapa saja yang mampu memiliki cabang karena dengan memiliki cabang maka keuntungan besar bagi pemilik usaha, namanya akan semakin banyak dikenal oleh masyarakat luas. Termasuk diantaranya Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan yang sampai saat ini telah memiliki 3 cabang di Kota Medan, diantaranya yaitu Verona *Laundry* Cemara Asri 164, Verona *Laundry* Jalan Bambu, dan Verona *Laundry* Setia Budi.

b. Visi dan Misi Verona *Laundry* Jalan S. Parman Kota Medan

Visi Verona *Laundry* Jalan S. Parman Kota Medan

Menjadi perusahaan jasa *laundry* dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk kepuasan pelanggan.

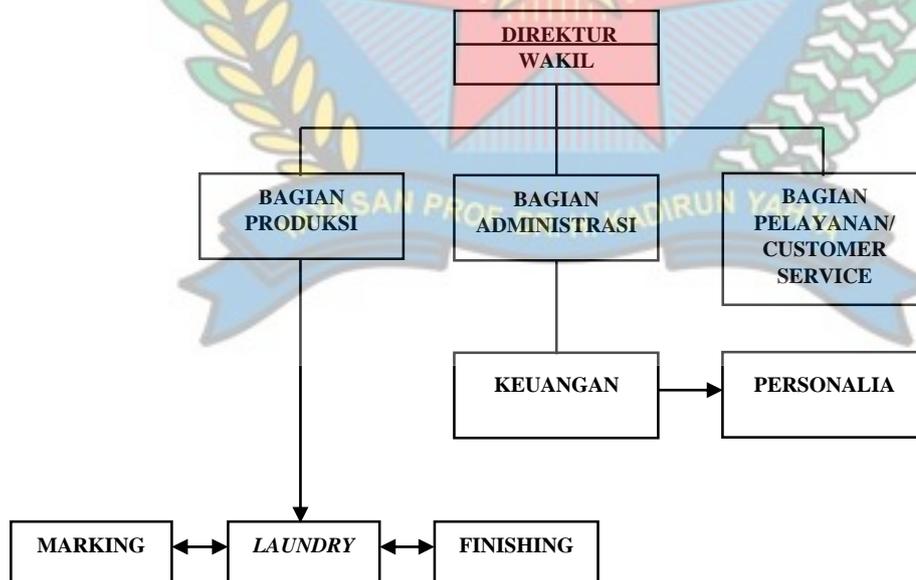
Misi Verona *Laundry* Jalan S. Parman Kota Medan

Mengutamakan kualitas, dan memajukan usaha *laundry* di kota Medan.

c. Struktur Organisasi Verona *Laundry* Jalan S. Parman Kota Medan

Struktur organisasi yang ditetapkan perusahaan itu berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di perusahaan, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sehingga antara karyawan yang satu mempunyai hubungan dengan karyawan yang lainnya.

Begitu juga yang telah dilaksanakan Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan, dalam usahanya mencapai tujuan, supaya karyawannya bekerja dengan jelas akan tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenangnya, maka Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang berarti. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan di bawah ini:



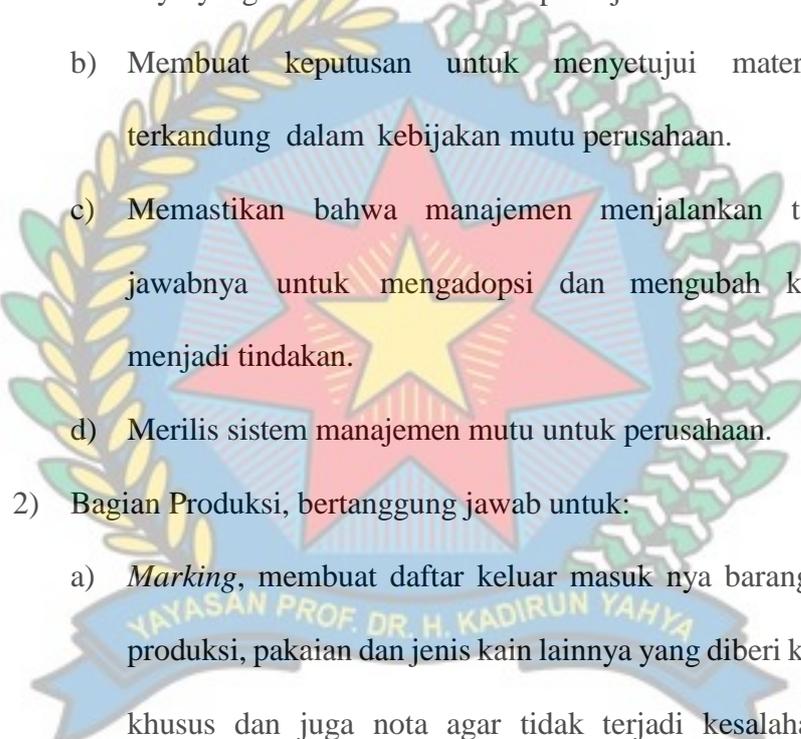
Gambar 4.1
Struktur Organisasi Verona *Laundry* Jalan S. Parman Kota Medan

Sumber: Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan, 2022

Berikut ini adalah deskripsi tanggung jawab dan otoritas manajemen tingkat atas dan menengah di Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan adalah sebagai berikut:

- 1) Direktur Dan Wakil Direktur, memiliki tanggung jawab sebagai berikut:
 - a) Menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan, dan bersama

dengan anggota manajemen perusahaan lainnya, ia menetapkan strategi perusahaan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan dan sasaran.

- 
- b) Membuat keputusan untuk menyetujui materi yang terkandung dalam kebijakan mutu perusahaan.
 - c) Memastikan bahwa manajemen menjalankan tanggung jawabnya untuk mengadopsi dan mengubah kebijakan menjadi tindakan.
 - d) Merilis sistem manajemen mutu untuk perusahaan.
- 2) Bagian Produksi, bertanggung jawab untuk:
- a) *Marking*, membuat daftar keluar masuk nya barang yang di produksi, pakaian dan jenis kain lainnya yang diberi kode tanda khusus dan juga nota agar tidak terjadi kesalahan dalam penyortiran pakaian yang akan di *laundry*, juga meanandai pakaian milik pelanggan, dengan menuliskan nama identitas pemilik.
 - b) *Laundry*, bertanggung jawab dalam menjalankan operasional kegiatan dalam proses pencucian pakaian.
 - c) *Finishing*, menjalankan tugas dalam penyetrikaan, merapikan kain pakaian serta memberi parfum *laundry*, *packing* dan mengecek proses akhir agar tidak terjadi kesalahan hingga sampai diterima oleh *customer* dalam proses pakaian yang di *laundry*.

3) Bagian Pelayanan (*Customer Service*)

- a) Berkomunikasi dengan klien dan pelanggan mengenai produk atau jasa dari perusahaan.
- b) Memberikan saran dalam pembelian produk atau jasa.
- c) Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pelanggan atau klien mengenai jasa atau produk yang ditawarkan perusahaan.
- d) Melakukan pemesanan produk atau jasa yang diminta oleh pelanggan
- e) Mendengarkan keluhan dan kekhawatiran pelanggan atau klien dalam menangani masalah mereka.

4) Bagian Administrasi, Keuangan, dan Personalia

- a) Administrasi dan Keuangan, Memimpin kinerja keuangan perusahaan, bertanggung jawab penuh untuk segala urusan administrasi perusahaan, bertanggung jawab penuh untuk segala urusan administrasi perusahaan, bertanggung jawab atas gaji maupun intensif karyawan.
- b) Personalia, bertanggung jawab terhadap data karyawan, *payroll*, dan pembayaran *benefit* lainnya, mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan *filing* dokumen, melakukan sosialisasi dan koordinasi, menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru, penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan *labour supply*, menyiapkan internal letter dan *outgoing letter*, dan juga memperbaharui / *update* dan *record* data.

2. Deskripsi Identitas Responden

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir. Dalam hal ini, adapun responden yang dijadikan populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Verona *Laundry* jalan S. Parman kota Medan yang berjumlah 44 orang yang juga digunakan sebagai objek penelitian dan melalui daftar pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti, diperoleh mengenai rincian singkat identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden yang telah dijadikan objek dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data mengenai responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Identitas Responden

Identitas Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	29,5
	Perempuan	31	70,5
Jumlah		44	100,0
Usia	< 20 tahun	3	6,8
	20-25 tahun	11	25,0
	26-30 tahun	14	31,8
	> 30 tahun	16	36,4
Jumlah		44	100,0
Tingkat Pendidikan	SMP	3	6,8
	SMA	36	81,8
	D3	1	2,3
	S1	4	9,1
Jumlah		44	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat dari 44 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin perempuan

yaitu ada sebanyak 31 responden dengan tingkat persentase sebesar 70,5%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase sebesar 29,5%.

Sedangkan untuk banyaknya responden berdasarkan pada tingkat usia, dari 44 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini, mayoritas responden berusia >30 tahun yaitu ada sebanyak 16 responden dengan tingkat persentase sebesar 36,4%, responden yang berusia 26-30 tahun ada sebanyak 14 responden dengan tingkat persentase sebesar 31,8%, sedangkan untuk responden yang berusia 20-25 tahun ada sebanyak 11 responden dengan tingkat persentase sebesar 25% dan yang terakhir untuk responden yang berusia <20 tahun ada sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase sebesar 6,8%.

Berdasarkan pada tingkat pendidikan mayoritas dari 44 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu ada sebanyak 36 responden dengan tingkat persentase sebesar 81,8%, untuk responden yang berpendidikan S1 ada sebanyak 4 responden dengan tingkat persentase sebesar 9,1%, responden yang memiliki pendidikan SMP sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase sebesar 6,8%, dan responden yang memiliki pendidikan tingkat D3 ada sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,3%.

3. Hasil Analisis Data

a. Hasil Pengujian Instrumen

Uji instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Uji instrumen dilakukan terhadap alat penelitian

yang dalam hal ini berupa kuesioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan menggunakan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya konsisten atau stabil.

Baik buruknya instrumen akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar tidaknya sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian.

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation* kemudian dibandingkan dengan *r* tabel (5%). Dikatakan valid jika nilai *correlation item- Total Correlation* > *r* tabel = 0,300. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai validitas rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi

	<i>Item-Total Statistics</i>			
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Butir1	56.5455	110.998	.743	.907
Butir2	56.4091	118.573	.420	.917
Butir3	56.5000	110.674	.750	.907
Butir4	56.4318	116.298	.647	.910
Butir5	56.5227	113.418	.654	.910
Butir6	56.7955	117.887	.528	.914
Butir7	56.7955	117.887	.528	.914
Butir8	56.4773	117.186	.575	.912
Butir9	56.4318	116.763	.590	.912
Butir10	56.5000	116.209	.548	.913
Butir11	56.5000	117.837	.555	.913
Butir12	56.4318	111.832	.743	.907
Butir13	56.3864	119.731	.629	.912
Butir14	56.4773	115.790	.597	.912
Butir15	56.5000	111.233	.788	.906
Butir16	56.3864	115.452	.512	.915

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari hasil uji korelasi Pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dalam variabel motivasi (X_1) adalah valid, sebab nilai *correlation item-total correlation* > r tabel (0,300). Dengan nilai *correlation item-total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 2 sebesar 0,420.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan

	<i>Item-Total Statistics</i>			
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Butir1	49.2955	78.539	.776	.885
Butir2	49.3864	82.987	.551	.895
Butir3	49.5455	82.672	.578	.894
Butir4	49.2727	85.924	.506	.897
Butir5	49.3636	82.330	.632	.892
Butir6	49.2955	80.073	.708	.888
Butir7	49.3409	82.416	.616	.892
Butir8	49.3182	82.175	.578	.894
Butir9	49.2955	84.864	.583	.894
Butir10	49.2500	81.076	.680	.889
Butir11	49.4773	84.162	.557	.895
Butir12	49.3182	82.873	.555	.895
Butir13	49.2727	88.761	.336	.902
Butir14	49.3409	83.021	.613	.892

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dalam variabel kepemimpinan (X_2) adalah valid, sebab nilai *correlation item-total correlation* > r tabel (0,300). Dengan nilai *correlation item-total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 13 sebesar 0,336.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja

	<i>Item-Total Statistics</i>			
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Butir1	26.3636	23.446	.502	.842
Butir2	26.3636	23.400	.472	.846
Butir3	26.2500	22.099	.594	.832
Butir4	26.4091	24.015	.507	.841
Butir5	26.3409	20.555	.835	.801
Butir6	26.2045	22.213	.656	.825
Butir7	26.2727	22.249	.609	.830
Butir8	26.1136	21.545	.561	.838

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dalam variabel semangat kerja (Y) adalah valid, sebab nilai *correlation item-total correlation* > r tabel (0,300). Dengan nilai *correlation item-total correlation* terendah terdapat pada butir pernyataan 2 sebesar 0,472.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan untuk mengetahui keadaan atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, bisa dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama. Tinggi rendahnya reabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien reabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik pengukuran koefisien Alpha dari *cronbach*.

Koefisien *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 mengindikasikan bahwa reliabilitas item-item pertanyaan buruk, sedangkan jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik. Uji reliabilitas ini dilaksanakan setelah melakukan uji validitas terhadap item variabel yang telah dinyatakan valid saja. Adapun hasil dari uji reliabilitas dari penelitian ini adalah:

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.916	16

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel motivasi (X_1) adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* ($0,916$) $> 0,6$.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.900	14

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel kepemimpinan (X_2) adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* ($0,900$) $> 0,6$.

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.850	8

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel semangat kerja (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* ($0,850$) $> 0,6$.

b. Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum dari masing-masing variabel. Dari data satu variabel dependen dan dua variabel independen, diujilah pengujian statistik deskriptif, maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Motivasi	44	38.00	77.00	60.2727	11.43101
Kepemimpinan	44	36.00	69.00	53.1364	9.77322
Semangat Kerja	44	20.00	39.00	30.0455	5.35682
<i>Valid N (listwise)</i>	44				

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa skor minimum untuk skala motivasi sebesar 38 dan skor maksimal 77. Skor rata-rata motivasi sebesar 60,2727, sedangkan standar deviasinya sebesar 11,43101. Sedangkan skor minimum untuk skala kepemimpinan sebesar 36 dan skor maksimal 69. Skor rata-rata kepemimpinan sebesar 53,1364, sedangkan standar deviasinya sebesar 9,77322. Skor minimum untuk skala semangat kerja sebesar 20 dan skor maksimal 39. Skor rata-rata semangat kerja sebesar 30,0455, sedangkan standar deviasinya sebesar 5,35682.

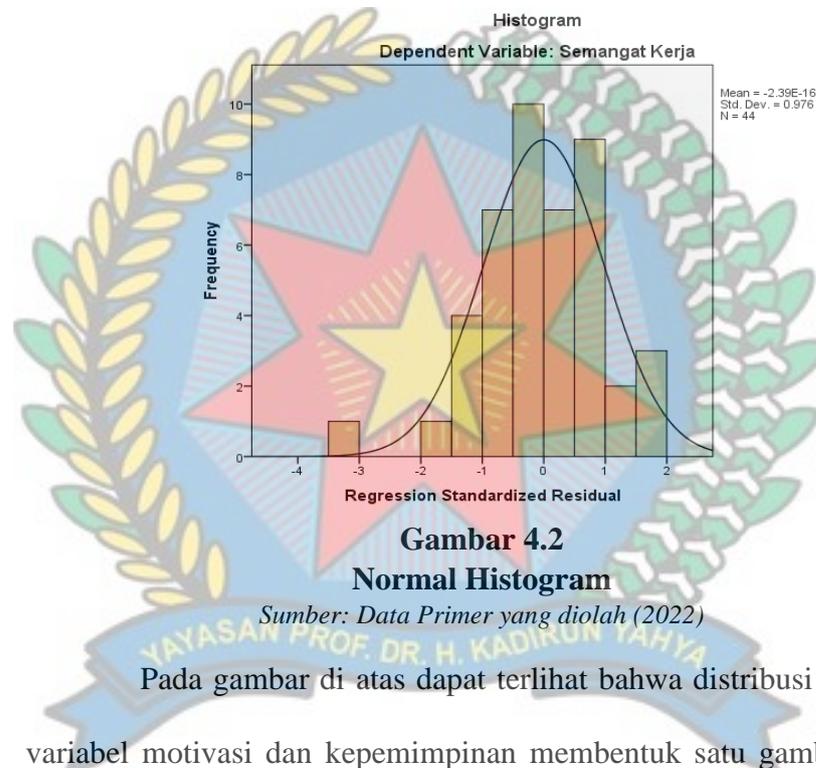
c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

1) Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah

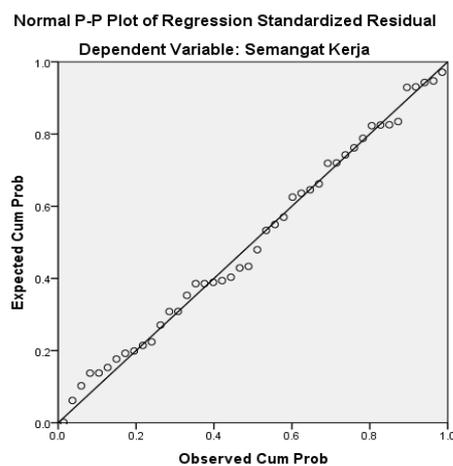
tidak. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output histogram dan normal P-P plot.



Gambar 4.2
Normal Histogram

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data variabel motivasi dan kepemimpinan membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.



Gambar 4.3

Normal Probability Plot

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data variabel motivasi dan kepemimpinan menyebar di sekitar garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

Selain dengan menggunakan pengujian normalitas secara grafik, dalam penelitian ini pengujian normalitas juga dilakukan dengan menggunakan cara statistik yaitu menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika *probability value* > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	44
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i> .0000000
	<i>Std. Deviation</i> 1.91716192
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i> .068
	<i>Positive</i> .068
	<i>Negative</i> -.064
<i>Test Statistic</i>	.068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *test statistic* sebesar 0,068 dan signifikansi 0,200 ($0,200 > 0,05$) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinieritas berdasarkan pada *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu apabila nilai $VIF < 10$. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.305	1.700		
	Motivasi	.287	.048	.297	3.365
	Kepemimpinan	.196	.056	.297	3.365

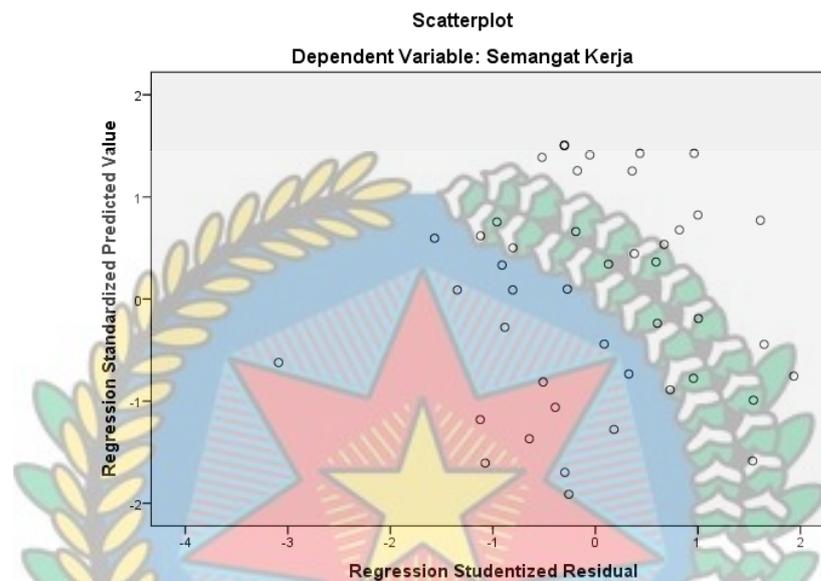
a. *Dependent Variable*: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan besarnya nilai VIF pada kolom terakhir masing-masing variabel independen yaitu motivasi = 3,365 dan kepemimpinan = 3,365 dimana nilai VIF dari kedua variabel independen < 10 dengan demikian, model pengujian ini bebas dari gejala multikolinieritas, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, sehingga dalam model regresi ini baik serta memenuhi syarat normalitas data.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.



Gambar 4.4
Scatter Plot

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi semangat kerja berdasarkan masukan variabel bebas.

a. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. dari uji asumsi klasik diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal dan tidak terdapat multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. sehingga, memenuhi persyaratan untk melakukan analisis regresi linier berganda agar dapat melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda merupakan pengujian regresi linier yang berfungsi untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>			
		B		Beta		
1	(Constant)	2.305	1.700		1.355	.183
	Motivasi	.287	.048	.613	5.982	.000
	Kepemimpinan	.196	.056	.358	3.488	.001

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*
Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 24.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,305 + 0,287X_1 + 0,196X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari tabel *coefficient* di atas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel motivasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,305 satuan menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi dan kepemimpinan dalam bekerja atau bernilai nol maka semangat kerja karyawan akan tetap meningkat sebesar 230,5%.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,287 satuan menunjukkan adanya kenaikan variabel motivasi dalam diri karyawan yang dapat mengakibatkan meningkatnya semangat

kerja atau dengan kata lain kenaikan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 28,7% dengan asumsi kepemimpinan dalam keadaan konstan.

- 3) Koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,196 satuan menunjukkan adanya kenaikan variabel kepemimpinan yang dapat mengakibatkan meningkatnya semangat kerja atau dengan kata lain meningkatnya kepemimpinan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan sebesar 19,6%, dengan asumsi motivasi dalam keadaan konstan.

Sehingga model regresi linier berganda dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja karyawan Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan yang dipengaruhi oleh motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2).

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
- b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a diterima, H_0 diterima

Adapun hasil perhitungan parsial pada penelitian dapat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.305	1.700		1.355	.183
	Motivasi	.287	.048	.613	5.982	.000
	Kepemimpinan	.196	.056	.358	3.488	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Pada tabel 4.12 di atas terlihat bahwa t hitung untuk variabel motivasi sebesar 5,982 dengan nilai sig 0,000 sedangkan t hitung untuk variabel kepemimpinan yaitu 3,488 dengan nilai sig 0,001. Dengan nilai t tabel berdasarkan pada (dk) derajat kebebasan yang besarnya adalah $n-k$ maka $44-2 = 42$ dengan taraf kesalahan yang digunakan sebesar 5% maka nilai t tabel sebesar 1,68195. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

$$H_0: H_1 = 0$$

(variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat).

$$H_0: H_1 \neq 0$$

(variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$$t \text{ hitung} = 5,982 \text{ dengan } t \text{ tabel} = 1,68195$$

H_0 diterima dan H_1 ditolak bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$

Karena t hitung (5,982) > t tabel (1,68195) dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan.

b) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

$$H_0 : H_2 = 0$$

(variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat).

$$H_0 : H_2 \neq 0$$

(variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat).

$$t \text{ hitung} = 3,488 \text{ dengan } t_{\text{tabel}} = 1,68195$$

H_0 diterima dan H_2 ditolak bila t hitung < t tabel

H_0 ditolak dan H_2 diterima bila t hitung > t tabel

Karena t hitung (3,488) > t tabel (1,68195) dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel kepemimpinan (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan.

2) Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama yaitu pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi

(X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel semangat kerja (Y). Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1075.862	2	537.931	139.548	.000 ^b
	Residual	158.047	41	3.855		
	Total	1233.909	43			

a. *Dependent Variable:* Semangat Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 139,548 dengan taraf signifikan sebesar 0,000.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat diasumsikan bahwa:

H_0 diterima bila F hitung (139,548) < F tabel (3,23)

Tidak signifikan bila $\alpha > 0,05$

H_0 ditolak bila F hitung (139,548) > F tabel (3,23)

Signifikan bila $\alpha < 0,05$

Pada tabel *Annova* di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang sebesar 139,548 itu berarti dapat dikatakan bahwa F hitung (139,548) > F tabel (3,23). Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti bahwa $\alpha < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, itu berarti pada penelitian ini secara simultan variabel motivasi (X_1), dan insentif (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Adapun hasil perhitungan determinasi pada penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.866	1.96337

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dari hasil pengelolaan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0 maka diperoleh koefisien Determinasi (R^2) = 0,866. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 86,6% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya 13,4% ($100\% - 86,6\% = 13,4\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepemimpinan, hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan penjelasan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa dalam hal ini variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari koefisien variabel motivasi yang memiliki nilai t hitung ($5,982$) $>$ t tabel ($1,68195$). Dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan terbukti benar adanya.

Menurut Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2014:141) Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja bersifat positif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Wahyuni (2018), Ulfah, dkk (2018), Lesmana, dkk (2019), Watkaat (2019), Syafrina dan Manik (2020), Afrina (2020), Zakani, dkk (2021), serta Aminuddin dan Fauzi (2021), yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa dalam hal ini variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari koefisien variabel kepemimpinan yang memiliki nilai t hitung ($1,68195$) > t tabel ($1,68195$). Dengan tingkat signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan terbukti benar adanya.

Wijaya (2017:122) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi pimpinan dengan bawahan serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pada dasarnya semangat kerja karyawan akan muncul apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu memengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan, agar mereka mau berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu perusahaan dituntut memiliki seorang pemimpin yang mampu memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Wahyuni (2018), Ulfah, dkk (2018), Lesmana, dkk (2019), Watkaat (2019), Noor dan Ampornstira (2019), Zakani, dkk (2021), serta Aminuddin dan Fauzi (2021), serta Danilwan (2021), yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan positif serta signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Verona Laundry Jalan S. Parman Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa dalam hal ini variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari koefisien uji simultan yang bernilai F hitung (139,548) > F tabel (3,23). Dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan terbukti benar adanya.

Busro (2018:326) semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi, semangat kerja karyawan sangat diperlukan. Dengan adanya semangat kerja tersebut dalam

organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap-sikap yang positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti serta bersikap antusias terhadap pekerjaan yang dihadapi merupakan sikap-sikap yang diperlukan dari setiap anggota organisasi sehingga organisasi dapat berkembang. Menurut Busro (2018:326) terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya yaitu motivasi dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kondusif, menumbuhkan motivasi dan semangat kerja semua warga organisasi untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi dengan kinerja unggul.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Wahyuni (2018), Ulfah, dkk (2018), Lesmana, dkk (2019), Watkaat (2019), Zakani, dkk (2021), serta Aminuddin dan Fauzi (2021), yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan, hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung ($5,982$) $>$ t tabel ($1,68195$) dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. artinya variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja di dalam diri seorang karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, sebaliknya jika tidak adanya motivasi kerja dalam diri seorang karyawan maka karyawan tidak akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Ada pengaruh antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan, hal itu dapat dilihat dari nilai t hitung ($1,68195$) $>$ t tabel ($1,68195$) dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik

kepemimpinan yang dijalankan dalam suatu organisasi maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan, namun jika kepemimpinan pada suatu organisasi dilaksanakan dengan tidak baik maka akan berdampak terhadap semangat kerja karyawan yang akan menurun.

3. Ada pengaruh antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, hal itu dapat terlihat dari besarnya nilai F hitung (139,548) > F tabel (3,23). Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000 berarti bahwa $\alpha < 0,05$. itu berarti pada penelitian ini variabel motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Verona Laundry jalan S. Parman kota Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan kepemimpinan dalam suatu organisasi maka semakin bersemangat pula karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan motivasi kerja yang ada dalam dirinya juga akan meningkat. Sebaliknya jika semakin buruk pelaksanaan kepemimpinan pada suatu organisasi maka semakin rendah pula motivasi karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan yang juga rendah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, ada beberapa saran yang kiranya dapat dikemukakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan

kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan / diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan sendiri harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti pemberian bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharapkan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya.
3. Seorang pemimpin harus lebih mengerti akan pentingnya faktor kepemimpinan yang jika dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja para karyawannya, serta harus lebih mengenal dan peka terhadap kepribadian dan sifat dari masing-masing individu yang bekerja padanya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gani, I. and Amalia, S. (2014). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Nuryadi *et al.* (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, E., dan Kholilah. (2018). *Statistik I*. Palembang : Citra Books.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siyoto, S., dan Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trihendradi, C. (2013). *Step by Step IBM SPSS 21*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI

JURNAL:

- Afrina, I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 18 (2)*
- Aminuddin, dan Fauzi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi, Volume. 7, No. 2*
- Danilwan, Y. (2021). The Influence of a Transformational Leadership Style on Employee Spirit. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS) Volume V, Issue I*
- Lesmana, Y., dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas, Vol. 3, No. 1.*
- Noor, A. (2019). Effects of Leadership on Employee Morale in Higher Education. *International Journal of Business and Social Science Vol. 10, No. 7*
- Syafrina, N., dan Manik, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara Vol. 13, No. 1*
- Ulfah, M., dkk. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Camat Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintahan Integratif. Vol. 6, No. 4*
- Wahyuni, E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek, Vo. 3, No. 2*

Warkaat, A. J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Saumlaki Kabupaten Maluku Tenggara Barat. *ISSN : 2656-3363-Vol.1. No.2*

Zakani, dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya. *JM, VOL.3 NO. 1*

