

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALI NAGARI ABAI SIAT KABUPATEN DHARMASRAYA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK SPIRIT IN THE WALI NAGARI ABAI SIAT OFFICE, DHARMASRAYA DISTRICT

Zakani; Rice Haryati; Delvianti
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti
Email : ZKani46@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian ini ada 33 pegawai dengan sampel sebanyak 32 pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Kontribusi persentase sumbangan variabel independen kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) sebesar 0.131 atau 13.1 % sedangkan sisanya sebesar 86.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership and motivation on employee morale at the Wali Nagari Abai Siat office of Dharmasraya Regency. The data collection methods used in this research are field research and library research. The population in this study were 33 employees with a sample of 32 employees. Methods of data analysis in this study using multiple regression, coefficient of determination and hypothesis testing t test and F test. The results of this study indicate that: The leadership variable partially has a positive and insignificant effect on morale. The motivation variable partially has a positive and insignificant effect on morale. The leadership variable (X_1) and motivation (X_2) simultaneously have a significant effect on morale (Y). The percentage contribution of the independent variable contribution of leadership (X_1) and motivation (X_2) to the dependent variable morale (Y) is 0.131 or 13.1% while the remaining 86.9% is influenced by other variables outside of this study such as job satisfaction, compensation, work environment and other factors.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Spirit.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan, bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang ada dalam organisasi merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraannya seperti memberikan gaji yang layak, bonus, insentif atau fasilitas yang memadai, selain itu pemimpin organisasi juga harus memperhatikan kondisi psikologis pegawainya agar mereka selalu semangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan untuk organisasi. Pegawai yang mulai melemah semangatnya jika tidak diatasi dengan baik tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam bekerja. Pimpinan yang bijaksana akan memahami cara untuk mengendalikan pegawainya agar selalu semangat untuk bekerja.

Semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk berkerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai didalam organisasi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk berkerja lebih produktif. Adapun ciri-ciri dari semangat kerja yaitu tingkat absensi yang rendah dan turn over yang menurun. Dalam realisasinya semangat kerja dapat terlihat dari kehadiran pegawai untuk bekerja.

Seluruh sektor usaha maupun organisasi tentu membutuhkan semangat kerja pegawainya. Salah satu organisasi yang ada yaitu Kantor wali nagari Abai Siat Kecamatan Koto Besar Kabupaten Dharmasraya. Di kantor ini seluruh pegawainya bertanggungjawab untuk pembangunan daerah yang dipimpinnya. Namun, dalam periode 3 (tiga) tahun terakhir tingkat absensi dan turnover pegawai tidak mengalami penurunan yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Absensi dan Turnover Pegawai Periode 2017 – 2019

Bulan	Tahun					
	2017		2018		2019	
	Absen	Resign	Absen	Resign	Absen	Resign
Januari	17	2	11	1	11	2
Februari	21	1	8	0	17	1
Maret	15	1	7	1	9	0
April	12	0	14	0	12	0
Mei	24	1	18	0	20	0
Juni	13	0	19	2	13	1
Juli	15	0	16	1	15	0
Agustus	11	2	8	0	21	1
September	6	1	22	0	13	1
Oktober	9	0	15	1	15	2

November	13	0	18	0	11	1
Desember	10	0	12	1	14	0
Total	166	8	168	7	171	9

Sumber : Walinagari Abai Siat (2020).

Dari data diatas bisa terlihat bahwa tingkat absensi dan turnover pegawai tidak mengalami penurunan atau bisa dibilang sama saja dari tahun ke tahun. Penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja pegawai berkurang karena pimpinan yang kurang tegas dalam menegakkan peraturan dan tidak adanya motivasi untuk kebaikan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menyebabkan tingkat absensi dan turnover yang bisa dibilang cukup tinggi untuk kantor walinagari karena pegawai disana tentu sangat dibutuhkan oleh seluruh masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Jika ada seseorang atau dua orang pegawai yang absen tentu saja akan mengurangi keefektifan dan keefisienan waktu pelayanan kepada masyarakat. Adapun beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan dan motivasi yang ada.

Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang diimplementasikan pada suatu organisasi tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan kepemimpinan yang baik, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja pegawainya. Kepemimpinan yang ada di Walinagari Abai Siat diduga masih belum tegas karena tingkat absensi pegawai yang terbilang cukup tinggi.

Dalam fungsi pengorganisasian pemimpin harus mempengaruhi pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan benar. Kurangnya pengetahuan atau pemahaman pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan tentu sangat mempengaruhi semangat kerja pegawainya. Jika pegawai kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi organisasi dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal.

Selain kepemimpinan yang ada, motivasi yang diberikan juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Saputra & Mulia, 2020).

Pada Walinagari Abaisiat, pegawai yang bekerja disana hanya diberikan gaji pokok tanpa adanya bonus atau insentif. Apapun pencapaian pegawainya, mereka hanya akan menerima pendapatan yang sama dari bulan ke bulan. Penulis menduga ini juga merupakan salah satu penyebab semangat pegawai yang menurun. Selain itu, tidak adanya promosi untuk naik jabatan juga mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diorganisasi misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya,

hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariya Ulfah (2018) dengan judul pengaruh kepemimpinan camat dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur dengan hasil kepemimpinan camat dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erni Wahyuni (2018) dengan judul pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Medan dengan hasil motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dhamasraya”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dhamasraya?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dhamasraya ?
3. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abai Siat Kabupaten Dhamasraya?

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Jenis data adalah data kualitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor Wali Nagari Abai Siat sebanyak 33 orang dengan pengambilan sampel secara *purposive sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 32 karyawan. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis deskriptif statistik, analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji T (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	21	65.63	65.63	65.63
	Perempuan	11	34.37	34.37	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa karyawan laki - laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan, hal ini dikarenakan karyawan yang banyak dibutuhkan adalah pemimpin dan pelayanan terhadap masyarakat yang lebih potensial dilakukan oleh laki - laki.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 – 23 tahun	0	0.00	0.00	0.00
	24 – 30 tahun	4	12.50	12.50	12.50
	31 – 37 tahun	14	43.75	43.75	56.25
	38 – 44 tahun	6	18.75	18.75	75.00
	45 – 51 tahun	6	18.75	18.75	93.75
	> 51 tahun	2	6.25	6.25	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 31 - 37 tahun dengan jumlah 14 orang atau sebesar 42.42 %. Dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja adalah karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana dan telah memiliki pengalaman kerja.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 2 tahun	15	46.88	46.88	46.88
	2 – 3 tahun	9	28.12	28.12	75.00
	3 – 4 tahun	6	18.75	18.75	93.75
	4 – 5 tahun	0	0.00	0.00	93.75
	Diatas 5 tahun	2	6.25	6.25	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai paling banyak bekerja di rentang 1 – 2 tahun. Hal ini dikarenakan adanya pegawai yang resign dan digantikan dengan pegawai baru.

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah sebagai berikut :

Analisis Dekriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	32	91.00	114.00	105.0606	5.08638
X2	32	50.00	68.00	61.2727	3.92327
Y	32	69.00	94.00	83.7273	4.92616
Valid N listwise)	32				

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai variabel tertinggi berada pada variabel kepemimpinan sedangkan nilai variabel terendah berada pada variabel motivasi.

Deskripsi Variabel

1. Pada indikator sifat didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 84% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebiasaan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator tempramen didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 84% dengan kategori sangat baik. Pada indikator watak didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 86% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebiasaan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada indikator watak yaitu sebanyak 86% dalam kategori sangat baik.
2. Pada indikator kebutuhan mencapai sukses didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan akan kehangatan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan untuk menguasai didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada indikator kebutuhan mencapai sukses yaitu sebanyak 82% dalam kategori sangat baik.
3. pada indikator absensi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 84% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kerjasama didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kepuasan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 84% dengan kategori sangat baik. Pada indikator disiplin didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 84% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada indikator absensi, kepuasan dan disiplin yaitu nilai masing – masing indikator sebanyak 84% dalam kategori sangat baik..

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari padaangka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 32$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,25.

a. Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X_1), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item-Total Statistics		
	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
KP01	0.300	Valid
KP02	0.266	Valid
KP03	0.257	Valid
KP04	0.344	Valid
KP05	0.298	Valid
KP06	0.409	Valid
KP07	0.262	Valid
KP08	0.423	Valid
KP09	0.425	Valid
KP10	0.331	Valid
KP11	0.260	Valid
KP12	0.274	Valid

KP13	0.252	Valid
KP14	0.320	Valid
KP15	0.289	Valid
KP16	0.270	Valid
KP17	0.262	Valid
KP18	0.260	Valid
KP19	0.280	Valid
KP20	0.320	Valid
KP21	0.274	Valid
KP22	0.272	Valid
KP23	0.283	Valid
KP24	0.311	Valid
KP25	0.410	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel kepemimpinan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Motivasi (X₂)

Hasil uji validitas variabel motivasi (X₂) dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi (X₂)

Item-Total Statistics		
	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
MT01	0.251	Valid
MT02	0.309	Valid
MT03	0.285	Valid
MT04	0.328	Valid
MT05	0.287	Valid
MT06	0.492	Valid
MT07	0.284	Valid
MT08	0.261	Valid
MT09	0.380	Valid
MT10	0.255	Valid
MT11	0.445	Valid
MT12	0.341	Valid
MT13	0.358	Valid
MT14	0.313	Valid
MT15	0.279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel motivasi dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Hasil uji validitas variabel semangat kerja (Y) dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas pada Variabel Semangat Kerja (Y)

Item-Total Statistics		
	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
SK01	0.422	Valid
SK02	0.263	Valid
SK03	0.453	Valid
SK04	0.422	Valid
SK05	0.322	Valid
SK06	0.331	Valid
SK07	0.466	Valid

SK08	0.440	Valid
SK09	0.271	Valid
SK10	0.300	Valid
SK11	0.266	Valid
SK12	0.423	Valid
SK13	0.317	Valid
SK14	0.404	Valid
SK15	0.286	Valid
SK16	0.342	Valid
SK17	0.404	Valid
SK18	0.423	Valid
SK19	0.527	Valid
SK20	0.344	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,25. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel	CA	Item
X1	0,687	25
X2	0,695	15
Y	0,766	20

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 24.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.44659206

Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.060
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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 : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 32 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.615	1.627
X2	.615	1.627

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.035	.309
X1	.200	.843
X2	-1.005	.323

a. Dependent Variable: ABS_UT

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari perhitungan yang terdapat pada tabel dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.105	17.035		2.413	.022
	X1	.228	.204	.235	1.120	.272
	X2	.305	.264	.243	1.154	.258

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 41.105 + 0,228 X_1 + 0,305 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 41.105 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai kepemimpinan dan motivasi sama dengan nol maka nilai semangat kerja (Y) adalah sebesar 41.105. Dengan kata lain nilai semangat kerja pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya tanpa kepemimpinan dan motivasi adalah sebesar 41.105.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0.228, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka semangat kerja pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya akan meningkat sebesar 0.228 satuan. Koefisien bernilai positif artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif. Kenaikan variabel kepemimpinan berakibat kenaikan pada semangat kerja pegawai semangat kerja pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.305, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka semangat kerja pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya akan meningkat sebesar 0.305 satuan. Koefisien bernilai positif artinya variabel motivasi berpengaruh positif. Kenaikan variabel motivasi berakibat kenaikan pada variabel semangat kerja pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya.

2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Semangat Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.131	4.59242

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0.131 atau 13.1%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) sebesar 0.131 atau 13.1 %. Sedangkan sisanya sebesar 86.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.105	17.035		2.413	.022
	X1	.228	.204	.235	1.120	.272
	X2	.305	.264	.243	1.154	.258

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 32-2-1 = 29$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.04523. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel kepemimpinan adalah sebesar 1.120 yang nilainya lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2.04523. Sehingga $t\ hitung < t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,272 > 0,05$ jadi H_a ditolak H_o diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja.
- b. Nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 1.154 yang nilainya lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2.04523. Sehingga $t\ hitung < t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,258 > 0,05$ jadi H_a ditolak H_o diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.836	2	71.918	3.410	.046 ^b
	Residual	632.710	29	21.090		
	Total	776.545	31			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 3.410 yang lebih kecil dari nilai F tabel sebesar 4.15 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,046 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5% atau 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan semangat kerja pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.
3. Variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).
4. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) sebesar 0.131 atau 13.1 % sedangkan sisanya sebesar 86.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya.

Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya masih sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengayomi karyawannya dan motivasi yang diberikan. Untuk kepemimpinan agar bisa lebih ditingkatkan kepemimpinan yang digunakan saat ini agar semangat kerja pegawai bisa meningkat karena hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Sedangkan motivasi yang diberikan untuk bisa lebih ditingkatkan agar pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya lebih meningkatkan semangat kerjanya demi pencapaian tujuan. Untuk itu diharapkan manajemen pegawai pada kantor wali nagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya lebih membimbing dan memberikan motivasi kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasi agar tercipta keterikatan emosional sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan berdampak positif pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Dwiki Dharmawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Hal 1 – 6.
- Agussalim Manguluang. 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Ahmad Muhtar Syarofi. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Studi Kasus Pada KUD Gondanglegi. *Jurnal Iqtishoduna*. Vol 8 No 2 Hal 45 – 75.
- Ahmad Tohardi, 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju : Bandung.
- Andi Tarlis. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *JII*. Vol 2 No 2 Hal 1 – 20.
- Andry Charistio. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PD Mitra Anda si Pontianak. *BISMA*. Vol 1 No 3 Hal 527 – 543.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Any Isvandiari, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Furnitures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*. Vol 12 No 1 Hal 17 – 22.
- Cepi Priatna. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Erni Wahyuni. 2018. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*. Vol 3 No 2 Hal 1 – 7.
- Fariz Ferdiansyah. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementrian Agama Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. Vol 1 No 1 Hal 6 – 11.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.

- Mariya Ulfah. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Camat dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintah Integratif*. Vol 6 No 4 Hal 590 – 600.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Edisi Revisi. CV. Pioner Jaya: Bandung.
- Muhammad Kurniawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 13 No 3 Hal 143 – 169.
- Nawawi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press: Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pamudji. 2013. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Reni. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD. Surya Phone di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 3 No 4 Hal 966 – 978.
- Rio Marpaung. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*. Vol 21 No 2 Hal 1 – 16.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20-28.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesai. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutikno, Sobry M, 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok : Holistica.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta.