

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI KECAMATAN SAGULUNG  
KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**OLEH:  
BENNY RAHMADI  
131010028**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2018**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana dan magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka .
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi akademik berupa pencabutan gelar telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 09 Februari 2018

Yang membuat pernyataan,



**Benny Rahmadi**

NPM: 131010028

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA,  
PEGAWAI KECAMATAN SAGULUNG  
KOTA BATAM**

**Oleh:  
Benny Rahmadi  
131010028**

**SKRISPI  
Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti yang tertera di bawah ini**

**Batam, 09 Februari 2018**



**Timbul Dompok, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara praktis adanya pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ), dan semangat kerja ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Sagulung yang berjumlah 43 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data diolah menggunakan uji T, uji F dan Uji  $R^2$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kecamatan Sagulung Kota Batam di lihat dari: 1) Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,644 dan dari tabel distribusi t didapatkan nilai t tabel sebesar 2,017. Karena nilai t hitung kepemimpinan ( $2,644 > t$  tabel ( $2,017$ ), hal ini menunjukkan bahwa  **$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima**. 2) Variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai t hitung sebesar 3,872, dan dari tabel distribusi t didapatkan nilai t tabel sebesar 2,017. Karena nilai t hitung komunikasi interpersonal ( $3,872 > t$  tabel ( $2,017$ ), hal ini menunjukkan bahwa  **$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai ( $Y$ ) Kecamatan Sagulung Kota Batam. 3) Variabel yang termasuk dalam model memiliki nilai F hitung sebesar 16,723 dan dari tabel distribusi F didapatkan nilai F tabel sebesar 3,2145. Karena F hitung kedua variabel  $16,723 > F$  tabel ( $3,2145$ ), maka hal ini menunjukkan bahwa  **$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai ( $Y$ ) Kecamatan Sagulung Kota Batam.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Semangat Kerja

## ABSTRACT

The purpose of this study is to know practically the influence of leadership and interpersonal communication to spirit at work of the employees of the District. This research is a quantitative research with descriptive approach in this research consists of three variables: leadership ( $X_1$ ), interpersonal communication ( $X_2$ ), and spirit at work ( $Y$ ). The population in this research is all employees of Sagulung Sub-district office, which is 43 people. Data collection tool used is a questionnaire with Likert Scale models that have been tested for validity and reliability. The data were processed using T test, F test and  $R^2$  test.

The results showed that Influence of Leadership and Interpersonal Communication to Job Spiritity in Sagulung Sub-district of Batam City is seen from: 1) Leadership variable has t count value 2,644 and from t distribution table got value of t table equal to 2,017. Because the value of t arithmetic leadership (2,644) > t table (2,017), it shows that  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. 2) Interpersonal communication variable has t value counted 3,872, and from distribution table t got value of t table equal to 2,017. Since the t value of interpersonal communication (3,872) > t table (2,017), it shows that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that interpersonal communication ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee spirit at work ( $Y$ ) Sagulung District Batam City. 3) Variables included in the model has a value of F arithmetic of 16.723 and from table F distribution obtained F table value of 3.2145. Since F counts both variables 16.723 > F table (3.2145), then this indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that leadership ( $X_1$ ) and interpersonal communication ( $X_2$ ) together have a significant influence on employee spirit at work ( $Y$ ) Sagulung District Batam City.

Keywords: Leadership, Interpersonal Communication, and Spirit at Work

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis aturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam”**.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Kaprodi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.
4. Bapak Timbul Dompok, S.E., MSi. selaku pembimbing yang telah memberikan perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.
6. Kecamatan Sagulung yang juga telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Orang tua dan keluargaku yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moral dalam menyelesaikan tugas ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tugas yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca tugas ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi aparaturn pemerintahan khususnya di kecamatan di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua.Amin.

Batam, Januari 2018  
Penulis,

Benny Rahmadi  
131010028

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>             | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>         | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>         | <b>iii</b> |
| <b>ABSTRAK .....</b>                   | <b>iv</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>                  | <b>v</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>             | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                 | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR-TABEL .....</b>              | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>              | <b>xi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>          | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....    | 1          |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....         | 4          |
| 1.3 Pembatasan Masalah .....           | 4          |
| 1.4 Perumusan Masalah .....            | 5          |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....            | 5          |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....           | 6          |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>       | <b>7</b>   |
| 2.1 Kepemimpinan .....                 | 7          |
| 2.2 Komunikasi Interpersonal .....     | 14         |
| 2.3 Semangat Kerja .....               | 18         |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....         | 23         |
| 2.5 Kerangka Pemikiran.....            | 27         |
| 2.6 Hipotesis.....                     | 28         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> | <b>29</b>  |
| 3.1 Desain Penelitian.....             | 29         |
| 3.2 Operasional Variabel.....          | 29         |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....          | 30         |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....       | 33         |
| 3.5 Metode Analisis Data.....          | 35         |
| 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian ..... | 41         |

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| <b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>        | <b>43</b> |
| 4.1 Profil Responden.....            | 43        |
| 4.2 Hasil Penelitian .....           | 48        |
| 4.3 Pembahasan.....                  | 62        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>64</b> |
| 5.1 Simpulan .....                   | 64        |
| 5.2 Saran.....                       | 65        |

## DAFTAR-TABEL

| <b>Tabel</b>   | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 3.1 Populasi Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam .....         | 30             |
| 3.2 Skala Likert .....   | 35             |
| 3.3 Rencana Penelitian .....                                     | 42             |
| 4.1 Jumlah Kuesioner.....  | 43             |
| 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....         | 44             |
| 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....                   | 45             |
| 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....   | 47             |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....             | 49             |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) ..... | 50             |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja ( $Y$ ).....              | 51             |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....                                 | 52             |
| 4.9 Hasil Analisis Kolmogorov Smimov .....                       | 55             |
| 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....                            | 56             |
| 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas .....                          | 57             |
| 4.12 Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda .....                  | 58             |
| 4.13 Hasil Uji T.....  | 60             |
| 4.14 Hasil Uji F .....   | 61             |
| 4.15 Hasil Uji R dan R Square .....                              | 62             |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b>  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....                             | 27             |
| 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....             | 44             |
| 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....                      | 46             |
| 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....       | 47             |
| 4.4 Uji Normalitas pada Histogram .....                              | 53             |
| 4.5 Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i> ..... | 54             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain. Misalnya kita lihat organisasi di Pemerintahan yaitu Kecamatan. Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota berdasarkan pasal Undang-Undang No. 22 Tahun 1999. Pelimpahan sebagian kewenangan pemerintah Bupati/Wali Kota kepada Camat adalah dalam rangka optimalisasi tugas pokok dan fungsi Camat agar terciptanya efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan.

Kecamatan memerlukan kesiapan yang matang di segala bidang pemerintahan, ekonomi, dan yang utama adalah dibidang sumber daya manusia (pegawai). Untuk itu diperlukan ilmu pengetahuan yang tinggi agar cita-cita daerah bisa terwujud sesuai dengan apa yang diinginkan. Suatu lembaga pemerintahan tidak akan beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja pada lembaga tersebut. Sebagian besar pegawai diangkat oleh pemerintah setempat sebagai pegawai negeri sipil dan ada juga yang secara sukarela mengabdikan diri untuk membantu jalannya operasional di lembaga tersebut. Keberhasilan akan tercapai sesuai tujuan lembaga/organisasi sangat ditentukan

oleh semangat kerja sumber daya manusianya. (Hasibuan 2010:94) berpendapat bahwa semangat kerja adalah kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.

Dalam menjalankan operasionalnya pemerintahan Kecamatan membutuhkan pegawai serta pemimpin (dalam hal ini Camat), untuk menciptakan semangat kerja tersebut diperlukan pemimpin yang akan memimpin pegawai di dalam kantor Camat tersebut. (Sedarmayanti 2013:119) kepemimpinan merupakan suatu yang dinamis, penting, dan memiliki kompleksitas tinggi sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar organisasi.

Di Kecamatan Sagulung terdapat beberapa tugas pokok yang harus dikerjakan oleh Kantor Camat yaitu (1) penyusunan rencana program dan kegiatan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang; (2) Penyelenggaraan administrasi perkantoran meliputi urusan perencanaan dan evaluasi, keuangan serta umum dan kepegawaian; (3) Perumusan kebijakan teknis sesuai lingkup tugasnya; (4) Pembinaan organisasi dan aparatur Kelurahan; (5) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Kelurahan; (6) Pembinaan kependudukan dan kemasyarakatan di Kelurahan; (7) Penyelenggaraan pemerintahan, ketentraman dan ketertiban umum, Pelayanan umum, Kesejahteraan Rakyat serta pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat; (8)

Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan; (9) Pelaksanaan koordinasi terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perangkat daerah di Kecamatan; (10) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Kecamatan Sagulung, penulis melihat bahwa semangat kerja pegawai masih rendah. Hal ini disebabkan, kepemimpinan Camat kurang mengawasi atau mengontrol pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan komunikasi yang kurang baik antara Camat dengan pegawai (komunikasi vertikal), maupun pegawai sesama pegawai (komunikasi horizontal). Menurut (Thoha 2014:189-190) komunikasi interpersonal berorientasi pada perilaku, sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi secara horizontal maupun vertikal yang efektif atau komunikasi interpersonal merupakan prasyarat terbinanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Hal di atas mengakibatkan sebagian besar pengurusan di bagian layanan umum seperti, (1) Melaksanakan penyusunan rencana program kerja sub bagian umum dan kepegawaian; (2) Melaksanakan pengelolaan administrasi persuratan, kearsipan, hukum, kehumasan dan urusan umum lainnya; (3) Melaksanakan pengadaan, penyaluran, penyimpanan, dan pemeliharaan peralatan dan perlengkapan; (4) Melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan Kecamatan; (5) Melaksanakan penyusunan bahan laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas bidang umum dan Kepegawaian; (6)

Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lainnya sesuai dengan lingkup tugasnya, tidak terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kepemimpinan dan komunikasi interpersonal serta semangat kerja pegawai yang ada pada Kecamatan Sagulung yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam"**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, ada permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan semangat kerja yang ada diKecamatan Sagulung Kota Batam sebagai berikut:

1. Belum terlihat adanya kerjasama yang dilakukan oleh pemimpin dan pegawai di Kantor Kecamatan.
2. Belum terlaksananya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai.
3. Belum ada rasa percaya pemimpin dalam mengelola tugasnya sesuai dengan bidang masing-masing.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah terlihat banyaknya masalah yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Untuk itu penulis akan membatasi penelitian ini mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal

terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam”.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara praktis adanya pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan. Untuk mendapatkan pengaruh yang signifikan, kemudian disusun dan dianalisis dalam pembahasan. Tujuan pokok diatas dapat dirinci lebih spesifik untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Menguji dan memperkaya kajian ilmu Administrasi Negara, dibidang kajian Sumber Daya Manusia khususnya pada instansi pemerintahan Kecamatan sebagai unit pemerintahan di Kota Batam.
- b. Menguji dan memperkaya kajian teori kepemimpinan, komunikasi Intrapersonal dan semangat kerja pegawai khususnya pada Kecamatan Sagulung Kota Batam.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pemerintahan Kecamatan khususnya Camat sebagai pemimpin dan membina hubungan komunikasi yang baik pegawai Kecamatan agar menambah semangat kerja untuk mencapai pemerintahan keluarahan sesuai yang diinginkan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun kebijakan dan regulasi dalam penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan dan pembinaan pegawai Kecamatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kepemimpinan**

##### **2.1.1. Pengertian Kepemimpinan**

Definisi kepemimpinan menurut Terry dalam (Fahmi 2014:62) adalah *leadership is the activity of influencing people to willingly for mutual objectives*". Seorang pemimpin memperlihatkan jalan atau contoh kepada anak buahnya. (Handoko 2016:292) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Tzu & Cleary dalam (Pasolong 2010:4) berpendapat kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.

Kartono dalam (Pasolong 2010:5) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Davis dalam (Thoha 2014:33) kepemimpinan adalah kemampuan

seseorang guna mempengaruhi, memotivasi, dan mengaktivasi aneka potensi dan sumber daya yang ada sehingga organisasi yang dipimpinnya mampu berjalan secara efektif dalam rangka mengupayakan perwujudan tujuan-tujuannya. Empat sifat umum yang tampaknya berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, adalah:

1. Kecerdasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibanding dengan yang dipimpin. Namun demikian yang menarik dari penelitian tersebut adalah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

2. Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas aktifitas-aktifitas sosial, serta mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi mereka bekerja berusaha mendapatkan yang intrinsik dibanding dengan ekstrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kepemimpinan adalah tindakan seseorang yang bisa mempengaruhi atau mengajak orang lain

(bawahan) kearah yang lebih baik dan membangun agar suatu tujuan dalam organisasi tercapai sesuai dengan apa yang dicita-citakan organisasi.

### **2.1.2. Fungsi Kepemimpinan**

Secara operasionalnya fungsi-fungsi pokok kepemimpinan menurut (Sedarmayanti 2013:130) adalah:

1. Fungsi instruksi adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain untuk melaksanakan perintah.
2. Fungsi konsultasi adalah memperoleh masukan umpan balik yang dapat dipergunakan memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
3. Fungsi partisipatif adalah usaha pemimpin untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi delegasi adalah memberi wewenang, membuat maupun tanpa persetujuan dari pemimpin yang lebih tinggi.
5. Fungsi pengadilan yang berupa dapat mewujudkan melalui kegiatan membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan.

### **2.1.3. Tipe Kepemimpinan**

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tigrkah laku dan gayanya membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya hidupnya pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Berdasarkan hal diatas, (Sedarmayanti 2013:130-131) membagi kepemimpinan atas beberapa tipe sebagai berikut:

### 1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pemimpin.

### 2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberi kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok kecil.

### 3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga.

#### **2.1.4. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Davis dalam (Thoha 2014:) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang guna mempengaruhi, memotivasi, dan mengaktifkan aneka potensi dan sumber daya yang ada sehingga organisasi yang dipimpinnya mampu berjalan secara efektif dalam rangka mengupayakan perwujudan tujuan-tujuannya.

(Purwanto 2009:120) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan

percepatan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya (Wahyudi 2009:120) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan yang menjadi indikator kepemimpinan adalah (1) mengarahkan, (2) memotivasi, dan (3) menggerakkan. Secara rinci dapat peneliti jelaskan sebagai berikut:

#### 1. Mengarahkan

Mengarahkan pegawai adalah memberikan pengarahan kepada pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya. (Sagala 2009:58) mengemukakan kegiatan *directing* antara lain adalah:

- a. Memberikan penjelasan perintah.
- b. Memberikan petunjuk melaksanakan suatu kegiatan.
- c. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan/kecakapan, dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi.
- d. Memberikan kesempatan ikut serta dalam menyumbang tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreatifitas masing-masing.
- e. Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugas secara efisien.

Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan mengarahkan para pegawai, pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk memberikan penjelasan, memberikan petunjuk, gambaran yang jelas, memberikan bimbingan dan melakukan pembinaan kepada para pegawai agar benar-benar mengerti dengan pekerjaan dan terhindar dari penyimpangan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas.

## 2. Memotivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Badeni 2014:76) motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi itu ialah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan. (Bangun 2012:312) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para pimpinan memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Dengan demikian pemimpin Kecamatan harus memberikan motivasi kepada para pegawai agar setiap pegawai mengerjakan tugas dengan baik. Bentuk motivasi yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam memotivasi pegawai yaitu:

### a. Pemberian pujian dan penghargaan

Pujian dan penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya.

b. Menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap

Sarana dan prasarana yang secara langsung dapat dipergunakan untuk menunjang proses kegiatan dalam sebuah organisasi atau lembaga seperti gedung, ruangan, meja, kursi serta alat-alat yang dibutuhkan dan dimanfaatkan secara langsung.

c. Memberikan kepercayaan

Pemberian kepercayaan ini berhubungan dengan pemberian rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Pegawai yang bertanggungjawab di dalam suatu organisasi, maka pegawai tersebut akan melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik

d. Memberikan sanksi dan teguran

Tujuan utama pemberian sanksi bagi para pegawai yang melanggar norma-norma dalam organisasi adalah untuk memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melanggar aturan. Sanksi yang diberikan sebelum dijatuhkan, perlu adanya peringatan atau hukuman yang bersifat peringatan. Artinya dengan adanya sanksi-sanksi diharapkan pegawai dapat menaati jam kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan organisasi dan memanggil pegawai ke ruang kerjanya untuk diberi nasehat agar menjaga citra pegawai.

### 3. Menggerakkan

Menggerakkan menurut Terry dalam (Sagala 2009:52) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemampuan yang baik. Keith Davis dalam (Sagala 2009:53) menggerakkan ialah kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Jadi pemimpin menggerakkan dengan penuh semangat dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat. Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan Kecamatan mempunyai peran yang sangat penting dalam menggerakkan pegawai melaksanakan kerja organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan Kecamatan harus mampu menggerakkan pegawai agar mampu mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dengan baik yang dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, pengembangan, keterlibatan, kesempatan untuk maju, dan memberikan tanggung jawab.

## **2.2. Komunikasi Interpersonal**

### **2.2.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut (Thoha 2014:167) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi, dalam pengertian ini yang terlibat dalam

komunikasi adalah manusia. Bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Menurut (Bangun 2012:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kegiatan komunikasi melibatkan dua pihak antara lain pengirim pesan dan penerima pesan. Agar komunikasi efektif, kedua belah pihak harus mempunyai keterampilan. Pengirim pesan berupaya agar pesan yang ingin disampaikan dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Dalam kegiatan tersebut, pengirim pesan berupaya untuk menggunakan bahasa dan memilih media yang tepat. Demikian sebaliknya, penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas sehingga ada umpan balik dari pesan tersebut.

### **2.2.2. Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal dalam (Thoha 2014:190) yaitu berorientasi pada perilaku, sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi interpersonal dalam (Thoha 2014:191) merupakan proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang seperti, suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya.

Menurut (Bangun 2012:366) komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan antar individu dalam masyarakat tertentu dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi antarpribadi biasa dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, misalnya komunikasi yang dilakukan dalam suatu keluarga, antar tetangga, antar teman, dengan rekan sekerja dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan tertentu. Penerima pesan dengan mudah memahami pesan-pesan yang disampaikan oleh penyampai pesan, Karena mempunyai bahasa dan karakter yang sama. Dalam suatu organisasi sangat sering digunakan antar sesama pegawai karena mereka saling memahami bahasa yang digunakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang menyampaikan pesan oleh satu orang dan penerimanya paling kurang seorang atau lebih yang bertujuan menyampaikan informasi satu sama lain dan mendapat tanggapan pada waktu dan tempat yang sama.

### **2.2.3. Indikator Komunikasi Interpersonal**

Indikator yang digunakan komunikasi interpersonal agar efektif menurut (Thoah 2014:191-194) sebagai berikut:

#### **a. Keterbukaan**

Komunikasi interpersonal ini paling sedikit ada dua aspek, yakni aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain.

b. Empati

Kualitas komunikasi yang sangat sulit di capai dengan kemampuan untuk melakukan empati. Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain.

c. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Gerakan-gerakan seperti anggukan kepala, kedipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.

d. Kepositifan

Dalam komunikasi interpersonal kualitas ini paling sedikit terdapat tiga aspek perbedaan atau unsur. *Pertama*, komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. *Kedua*, komunikasi interpersonal akan terpelihara baik, jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. *Ketiga*, suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e. Kesamaan

Ini merupakan karakteristik yang istimewa karena kenyataannya manusia ini tidak ada yang sama, maka orang kembar pun didapatkan adanya perbedaan-perbedaan.

## **2.3 Semangat Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja terdiri dari dua kata “semangat” dan “kerja”. (Sugiono 2008:681) merumuskan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Menurut (Purwanto 2012:83) “semangat adalah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya”.

Menurut (Sugiono 2008:125) semangat adalah kekuatan (kegembiraan, gairah) batin, perasaan hati, nafsu (kemauan, gairah) untuk bekerja. Oleh karena sikap dan tingkah laku adalah perwujudan dari suatu kemauan, ini berarti pula bahwa semangat kerja itu berkenaan dengan suasana batin. Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa kerja adalah suatu kegiatan yang melibatkan perpaduan dari tenaga manusia baik jasmani dan rohani dengan menggunakan semua sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan. Jadi semangat kerja adalah sikap individu dalam bekerja yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan antusias, didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai perasaan tetap gembira untuk mencapai tujuan secara maksimal.

### **2.3.2. Pentingnya Semangat Kerja**

Di dalam suatu organisasi semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting yang harus dimiliki setiap orang yang melaksanakan aktifitas organisasi. Begitu juga halnya seorang pegawai dimana semangat kerja mempunyai peranan

yang sangat besar didalam pembelajaran. Apabila tidak adanya semangat kerja maka setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai akan terganggu dan tidak akan berjalan dengan lancar sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Menurut (Purwanto 2012:83) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih antusias dan giat didalam bekerja sehingga pada akhirnya akan dampak pada peningkatan kualitas pelayanan.

### **2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga atau kantor, karena apabila semangat kerja pegawai tinggi maka tujuan dari kantor akan dapat dicapai secara optimal. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang akan terlihat dari tingkah laku maupun sikapnya sehari-hari dalam bekerja. Semangat kerja seseorang atau pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan pegawai orang tersebut. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya. (Purwanto 2012:84) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu antara lain:

1. Adanya tingkat kehidupan yang layak.
2. Adanya perasaan terlindung, ketentraman dalam bekerja.
3. Adanya kondisi-kondisi bekerja yang menyenangkan.
4. Suasana dan rasa kekeluargaan.

5. Perlakuan yang adil dari atasannya.
6. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuatnya.
7. Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang.
8. Kesempatan berpartisipasi dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan.
9. Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri

#### **2.3.4. Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat timbul karena dorongan dari diri individu dan dari luar, diantara keduanya yang mempunyai pengaruh lebih besar adalah dorongan atau pengaruh yang datang dari dalam diri individu. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi ialah pegawai yang punya kemauan untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan mengarahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Purwanto 2012:84) berpendapat bahwa indikator dari semangat kerja adalah rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas dalam tugas, antusiasme yang tinggi, sifat-sifat yang dapat dipercaya, dan kesanggupan untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas. Indikator untuk mengukur semangat kerja pegawai, pada bagian ini akan diuraikan sesuai dengan pembatasan masalah adalah antusias, kerjasama, inisiatif dan loyalitas. Untuk lebih jelasnya indikator semangat kerja tersebut selanjutnya akan dibahas satu persatu sebagai berikut:

1. Antusiasme pegawai dalam bekerja

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan bekerja keras, karena dengan adanya kerja keras pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

dan tepat waktu. Menurut (Sugiono 2008:78) antusiasme adalah “gelora semangat, minat besar terhadap sesuatu”. Dapat disimpulkan bahwa antusiasme merupakan semangat, minat yang dimiliki seorang pegawai serta memberikan perhatian yang tulus dan kegembiraan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan harapan. Oleh sebab itu antusiasme merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Antusiasme merupakan salah satu indikator yang dapat memperlihatkan semangat kerja pegawai. Antusiasme seorang pegawai menggambarkan bahwa pegawai itu bekerja dengan tulus ikhlas, dengan kesadaran yang ada pada dirinya tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

## 2. Kesanggupan pegawai untuk bekerjasama

Kerjasama merupakan suatu hal yang penting dalam melaksanakan suatu kegiatan. Tanpa adanya kerjasama maka kegiatan yang akan dilaksanakan itu tidak akan optimal, dalam (Sugiono 2008:428) kerjasama dapat diartikan sebagai usaha untuk kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan bersama. Kerjasama merupakan bekerja secara bersama-sama dalam rangka pencapaian tujuan yang sama. Kerjasama dapat juga diartikan sebagai suatu proses membina hubungan dalam bekerja antar orang perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

## 3. Inisiatif pegawai dalam bekerja

Inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan, sebab dengan adanya inisiatif pegawai bisa melahirkan ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Sugiono 2008:102) inisiatif diartikan sebagai “usaha

(tindakan) untuk memulai dan memprakarsai”. Jadi, dapat diambil bahwa inisiatif adalah sebagai usaha (tindakan) yang dapat dilakukan oleh pegawai atas dasar pemikiran sendiri untuk mencari ide-ide baru, memulai dan memprakarsai serta menuangkan ide-ide tersebut dalam rangka menyelesaikan masalah dan mengatasi kesukaran dari pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang mempunyai inisiatif yang tinggi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Karena dengan inisiatif pegawai bisa mencari ide -ide dan menuangkan ide tersebut dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah yang ditemui dalam bekerja dan sekaligus dapat menunjang terhadap kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan.

#### 4. Loyalitas pegawai dalam bekerja

Didalam bekerja perlu kita mempunyai sifat loyalitas, menurut (Sugiono 2008:533) loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan seseorang terhadap sesuatu. Loyalitas pegawai merupakan kesetiaan pegawai terhadap hal-hal yang berhubungan dengan instansi dimana pegawai itu bekerja. Dengan demikian orang yang mempunyai sifat loyal/setia, maka orang itu akan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan kemauan seseorang yang dapat menimbulkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, pimpinan dan organisasi tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan salah satu indikator semangat kerja. Loyalitas dapat dilihat dari pelaksanaan peraturan kedinasan, ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan dan kesetiaan terhadap pimpinan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian yang relevan dengan judul penelitian yang diteliti, yaitu:

- a. Jurnal yang dilakukan dari hasil penelitian (Agung and Sriathi 2015). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Fuji Jaya Motor Gianyar, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Hasil penelitian menemukan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah komunikasi.
- b. Jurnal yang dilakukan dari hasil penelitian (Jaya, Sudibya, and Sudharma 2017). Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabana. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Total Sampling* dengan sampel sebanyak 85 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai alat uji hipotesis.

Data sekunder sebagai data pelengkap yang digunakan adalah data anggaran dan realisasi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan tahun 2015. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Multiple Regression Analysis*. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta menilai *goodness of fit* model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

- c. Jurnal yang dilakukan dari hasil penelitian (Ratnasari and Sutjahjo 2017). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja tenaga kependidikan, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan dan pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan. Objek penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan dengan populasi 76 tenaga kependidikan. Metode penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan alat uji statistik SPSS. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sensus, seluruh populasi diteliti. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai Sig 0,217, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai Sig -0,004, Kepemimpinan

dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai Sig 0,429.

- d. Jurnal yang dilakukan dari hasil penelitian (Priatna and Ferdiansyah, Fariz Kementerian 2015). Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi bisa dilihat dari jumlah presensi, kerja sama yang baik, dan hubungan yang harmonis. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis koefisien korelasi Rank Spearman, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi rank spearman didapatkan hasil 0,867 angka tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Berdasarkan perhitungan Koefisien determinasi didapatkan hasil 75,16% yang berarti gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi turun naiknya semangat kerja dan sisanya sebesar 24,84% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis yang dihitung,  $t\text{-hitung} (12,03) > t\text{-tabel} (1,2996)$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  sehingga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja.
- e. Jurnal yang dilakukan dari hasil penelitian (Anwar 2013). Artikel ini meyoroti permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor

Imigrasi kelas I kota Samarinda. Untuk menganalisis data dan pengujian, di pergunakan analisis statistik regresi sederhana. Dari hasil pengujian di peroleh regresi  $Y = 24,44384 + 0,357 X$  yang berarti bahwa nilai konstanta 24,22384 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja tidak di perhatikan masih terdapat semangat kerja pada Kantor Imigrasi kelas I kota samarinda walau kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,357 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,357 dalam ukuran kualitatif. Dengan demikian analisis ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y).

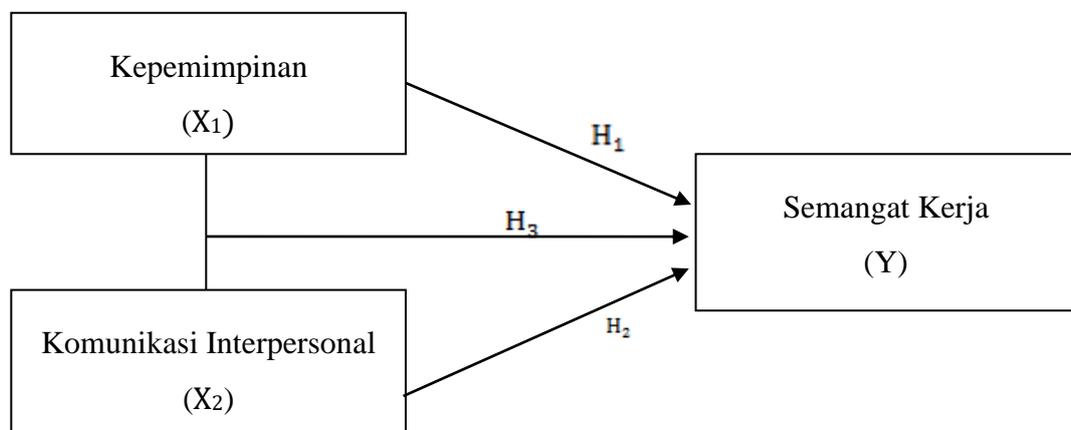
- f. Jurnal yang dilakukan dari hasil penelitian (Pastor 2014). Jurnal ini menyoroti tentang *Employers and mainly those the operate in an international context and interact in a multicultural environment want and look for employess who prossess emotional self-control and an "alphabetization" of emotional states, and who work together for their personal benefit and not contrary to their expectations, needs and competences. An increasing number of specialist state thet emotional intelligence is a central variable that affects leaders performance.in this study, carried out in a sugar factory, we tried to characterize the internal environment of the organization and the relationsho that dominate the in order to identify and understand the situation the organisation is confronted with in terms of the relationship between managers*

*and subordinates, empathy, nonverbal communication, self-control, handling relationship, emotional intelligents. We tried to provide exploratory evidence for the effects that emotional intelligence has on leaders and followers in terms of performance, result and work satisfaction.*

g.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi Interpesonal ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yaitu Semangat Kerja Pegawai Kecamatan.



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.6. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka konseptual di atas, penulis menetapkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>0</sub><sub>1</sub>**: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.

**H<sub>a</sub><sub>1</sub>**: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.

**H<sub>0</sub><sub>2</sub>**: Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Kecamatan Sagulung Kota Batam.

**H<sub>a</sub><sub>2</sub>**: Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.

**H<sub>0</sub><sub>3</sub>**: Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.

**H<sub>a</sub><sub>3</sub>**: Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu mengungkapkan suatu masalah/keadaan/peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sedang mengungkapkan fakta (*fact finding*). Sesuai dengan pendapat (Sugiyono 2012:11) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel ataupun lebih (independen).

#### **3.2. Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ), dan semangat kerja ( $Y$ ). Yang merupakan variabel independen adalah kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Menurut (Sugiyono 2012:39) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen. Yang merupakan variabel dependen adalah semangat kerja. Menurut (Sugiyono 2012:40) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Pasolong 2012:99) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda yang lain, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh subjek tersebut. Populasi juga sering disebut “*Universe*”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Sagulung. Jumlah pegawai Kecamatan Sagulung diketahui dengan jelas yaitu pegawai Kecamatan yang ada di Kecamatan Sagulung tahun 2015 yang berjumlah 43 orang, jumlah populasi dapat dilihat pada:

**Tabel 3.1** Tabel Populasi Pegawai Kecamatan Sagulung Kota Batam

| No | Nama                       | Tempat Tgl Lahir             | Pangkat/ Gol/       | Jabatan              | Pendidikan Terakhir |
|----|----------------------------|------------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| 1  | H. Abidun Pasaribu, S.Pdi. | Sihaporas<br>23-03-1959      | Pembina/IVa         | Camat Sagulung       | S1                  |
| 2  | Reza Khadafi, SSTP., M.PA. | Aceh<br>19-06-1980           | Penata TK.I /IIIId. | Sekretaris Kecamatan | S2                  |
| 3  | Herawati, S.E.             | Banjarmasin<br>23-09-1964    | Penata Tk.I/ IIIId  | Kasi Pelyanan Umum   | S1                  |
| 4  | Misriwati, S.H.            | Tembilahan<br>02-12-1966     | Penata TK.I /IIIId  | Kasi Pemerintahan    | S1                  |
| 6  | Irwan, S.T.                | pekanbaru<br>23-09-1969      | Penata /IIIc        | Kasi Trantib         | S1                  |
| 7  | Masnelly Harahap, S.Pd.    | Meranti Pandak<br>21-06-1969 | Penata Tk.I / IIIId | Kasi Kesra           | S1                  |

| <b>No</b> | <b>Nama</b>                      | <b>Tempat<br/>Tgl Lahir</b> | <b>Pangkat/<br/>Gol/</b>       | <b>Jabatan</b>                         | <b>Pendid<br/>ikan<br/>Terakh<br/>ir</b> |
|-----------|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--|--|
| 8         | Gusti Ayu Ketut<br>Yunarti, S.E. | Jembrana<br>16-06-1970      | Penata Muda<br>/ IIIa          | Kasubag<br>Umum dan<br>Kepegawaian     | S1                                       |
| 9         | Nurita, S.E.                     | Batam<br>14-08-1987         | Penata Muda<br>Tk.I/ IIIb      | Kasubag<br>Perencanaan<br>dan Evaluasi | S1                                       |
| 10        | Syahrudin, S.E.                  | P. Terong<br>18-10-1976     | Penata Muda<br>Tk.I/ IIIb      | Kasubag<br>Keuangan                    | S1                                       |
| 11        | Siarman, S.E.                    | Padang<br>14-05-1965        | Penata Tk. I /<br>IIIc         | Lurah<br>Tembesi                       | SI                                       |
| 12        | Lanaja, S.E.                     | Kasu<br>03-08-1973          | Penata / IIIc                  | Lurah Sei<br>Lekop                     | SI                                       |
| 13        | Jhon Lee Dhance,<br>SKM          | Padang<br>05-07-1973        | Penata / IIIc                  | Lurah Sungai<br>Binti                  | SI                                       |
| 14        | Henry Lumban<br>Siantar, S.E.    | 05-11-1970                  | Penata Muda<br>Tk.I / IIId     | Seklur<br>Sagulung<br>Kota             | S1                                       |
| 15        | Muldiarman, S.T.                 | Pekanbaru<br>19-10-1973     | Penata Tk. I /<br>IIIc         | Lurah Sei<br>Pelunggut                 | S1                                       |
| 16        | Median Purba, S.E.               | Medan<br>12-12-1979         | Penata Muda<br>Tk.I / IIIb     | Seklur Sei<br>Pelunggut                | S1                                       |
| 17        | Amuri, Amd                       | Alai<br>18-02-1973          | Pengatur<br>TK.I/II.d          | Lurah<br>Sagulung kota                 | S1                                       |
| 18        | Siarman, S.E.                    | Padang<br>12-12-1966        | Penata Muda /<br>IIIb          | Lurah<br>Tembesi                       | S1                                       |
| 19        | Hardianus                        | Padang Kota<br>25-10-1971   | Penata Muda /<br>IIIb          | Lurah Sei<br>Langkai                   | SI                                       |
| 20        | Jamil, S.H.                      |                             |                                | Kasi Trantib<br>Sagulung               | SI                                       |
| 21        | Nuraini Lubis, S.S.              | Muara Sipongi<br>31-10-1973 | Penata Muda<br>TK.I/IIIa       | Kasi Kesra<br>Kel.Sagulung<br>kota     | S1                                       |
| 22        | Tetty Sandra Mila,<br>SKM        |                             |                                | Kasi PPM<br>sagulung kota              | S1                                       |
| 24        | R. Emilia Afrida                 | Penyengat<br>-1212-1968     | Pengatur<br>Muda TK.I<br>/II.d | Staf                                   |  |
| 25        | Yudi Fitriana                    | Jakarta<br>24-08-1979       | Pengatur<br>Muda/ II.a         | Staf                                   |  |

| <b>No</b> | <b>Nama</b>               | <b>Tempat<br/>Tgl Lahir</b> | <b>Pangkat/<br/>Gol/</b>  | <b>Jabatan</b>                 | <b>Pendid<br/>ikan<br/>Terakh<br/>ir</b> |
|-----------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------|--|
| 26        | Reflita                   | Sawah Lunto<br>17-06-1968   | Honda                     | Staf                           |  |
| 27        | Lina Dewi                 | Kediri<br>14-08-1975        | Pengatur/Iib              | Staf                           |  |
| 28        | Fitri                     |                             | Penata Muda<br>TK.I/III.b | Kasi Trantib<br>kel.tembesi    |  |
| 29        | Rahayu Widiayastuti       | Dabo Singkep<br>27-10-1977  | Pengatur<br>Muda/Iia      | Staf Kel.<br>Tembesi           |  |
| 30        | Yanuar Ardi               | Batam<br>11-01-1983         | Honda                     | Staf Kel.<br>Tembesi           |  |
| 31        | Sabar Chandra             | P. Sidempuan<br>08-07-1976  | Honda                     | Staf Kel. Sei<br>Binti         |  |
| 32        | Nurfadillah               | Selat Panjang<br>08-02-1982 | Honda                     | Staf Kel. Sei.<br>Lekop        |  |
| 33        | S. Rajagukguk             | Deli Serdang<br>05-09-1962  | Pengatur<br>Muda/Iia      | Staf Kel.<br>Sagulung<br>Kota  |  |
| 34        | Fiter Fernendes           | 12-02-1980                  | Pengatur/Iic              | Staf<br>.Kec.sagulung          |  |
| 35        | Usman Hadi                | Bagan Siapi-<br>api         | Honda                     | Staf Kel.<br>Sungai Lekop      |  |
| 36        | Ratna Juwita              | Medan<br>17-03-1969         | Pengatur<br>Muda<br>II.a  | Staf Kel.<br>Sungai<br>Langkai |  |
| 37        | Rafdi                     | Inhu<br>26-08-1967          | Juru/Ic                   | Staf Kel.<br>Sungai<br>Langkai |  |
| 38        | Junita Silaban            | Pasar Batu<br>23-05-1979    | Pengatur<br>Muda/ Iia     | Staf Kel. Sei.<br>Pelunggut    |  |
| 39        | Raharjono Putra           | 17-04-1966                  | Pengatur<br>Muda/ Iia     | Staf Kel<br>Pelunggut          |  |
| 40        | Nurul Bahari              | 15-12-1977                  | Pengatur<br>Muda/Iia      | Staf<br>Kec.Sagulung           |  |
| 41        | Novianti Imelda<br>M.Amin | 02-11-1980                  | Pengatur<br>Muda/Iia      | Staf Kel<br>Tembesi            |  |
| 42        | Hendra Syahputra          | 29-12-1972                  | Pengatur<br>Muda/Iia      | Staf Kel Sei<br>Binti          |  |

| No | Nama        | Tempat<br>Tgl Lahir | Pangkat/<br>Gol/    | Jabatan              | Pendid<br>ikan<br>Terakh<br>ir |
|----|-------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------------------|
| 43 | Lira Sujana | 01-07-1978          | Pengatur<br>Muda/Ia | Staf Kel<br>Tembesi  |                                |
| 44 | Kasimin     | 07-09-1977          | Pengatur<br>Muda/Ia | Staf Kel<br>Sagulung |                                |

Sumber: Data Base Kantor Kecamatan Sagulung (2015)

### 3.3.2. Sampel

Menurut Nawawi dalam (Pasolong 2012:100) sampel adalah sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi tidak terlalu besar maka digunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Pasolong 2012:106) teknik sampel jenuh yaitu suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 43 orang.

## 3.4. Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Pada dasarnya metode penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti.

### 3.4.2. Sumber Data

Sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka sumber data diperoleh dari seluruh pegawai yang merupakan responden dalam penelitian

ini. Untuk mengumpulkan data dari responden peneliti menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono 2012:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **3.4.3. Kuesioner**

Dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti pada penelitian ini. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono 2012:162)

### **3.4.4. 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 (Sugiyono 2012:165).

### **3.4.5. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data variabel penelitian adalah angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan adalah:

**Tabel 3.2** Tabel Skala Likert

| <b>Keterangan</b>   | <b>Skor</b> |
|---------------------|-------------|
| Sangat setuju       | 5           |
| Setuju              | 4           |
| Ragu – Ragu         | 3           |
| Tidak Setuju        | 2           |
| Sangat Tidak Setuju | 1           |

### 3.5. Metode dan Analisis Data

#### 3.5.1. Uji Validitas

Validasi adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud valid adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. (Pasolong 2012:174)

Pengujian untuk membuktikan valid atau tidaknya item – item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, dan *Rank Spearmen* serta yang lain-lain bergantung jenis dan tipe datanya. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor dan pertanyaan dengan skor total (*item–total correlation*). Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur yang valid bukan

hanya mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut. Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

Rumus Korelasi Product Moment :

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{ix}$  = Koefisien Korelasi

$i$  = skor item

$x$  = skor total dari x

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Criteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$ -tabel (uji dua sisi dengan  $\alpha = 0,05$ ) maka item – item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$ -tabel (uji dua sisi dengan  $\alpha = 0,05$ ) maka item – item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Wibowo 2012:52).

Ada beberapa metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur misalnya: metode *anova hoyt*, formula *flanagan*, formula belah dua *spearman-brown*, dan metode tes ulang. Namun dalam buku ini akan dijelaskan metode uji reliabilitas yang paling digunakan dan begitu umum untuk uji instrument pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

Rumus Cronbach's Alpha

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliable atau tidak jika; nilai *alpha* lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r-tabel.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit. (Wibowo 2012:61-62).

### **3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas**

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variable dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat diartikan pula bahwa dalam model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang digunakan, misalnya metode *Barlet* dan Rank *Spearman* atau uji *Spearman's rho*, metode grafik Park Gleyser. (Wibowo 2012:93).

### **3.5.3.3. Uji Multikolinearitas**

Didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variable bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo 2012:87).

## **3.5.4. Pengujian Hipotesis Penelitian**

### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut (Wibowo 2012:126) analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis

regresi linier sederhana. Permasalahan yang akan dibahas adalah sampai sejauh mana pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ), terhadap semangat kerja ( $Y$ ) dengan menggunakan analisis regresi berganda karena variabel dependen dipengaruhi Dua variabel independen.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut:

Rumus Regresi Linier Berganda :

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

dimana:  $Y$  = Semangat kerja

$a$  = *intercept (konstanta)*

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Komunikasi Interpersonal

$b$  = Koefisien regresi

$e$  = *error*

### 3.5.4.2. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam metode regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Menurut (Priyatno 2008:84) rumus t-hitung pada regresi adalah:

Rumus t-hitung :

$$t\text{-hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2}$$

keterangan:

$r$  = Koefisien kolerasi parsial

$k$  = jumlah variabel independen

n = Jumlah data

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

a. Menentukan uji hipotesis

Ho : secara parsial tidak ada berpengaruh signifikan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap variabel Y.

Ha : secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap variabel Y.

2. Taraf signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

3. Kriteria pengujiannya ; Ho ditolak jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

### 3.5.4.3. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub>) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut (Priyatno 2008:81) F-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2}{(1-R^2/(n-k-1))}$$

keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel keseluruhan

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

Ho : tidak ada berpengaruh secara signifikan antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Ha : ada pengaruh secara signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y.

2. Tingkat signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.
3. Kriteria pengujiannya ;  $H_0$  ditolak bila  $F\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ .

#### **3.5.4.4. Uji $R^2$**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji *r square* digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo 2012:121). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi mempunyai suatu besaran yang digunakan untuk mengukur garis kebaikan (*goodness of fit*) secara vertikal, untuk proporsi atau prosentase total variabel dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

### **3.6. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Sagulung yang terletak di jalan Putri Hijau No.1 Sungai Langkai, Sagulung, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29444, Indonesia. No. Telp. (0778) 331886.

