



Home > Archives > **Vol 1, No 2 (2017)**

Vol 1, No 2 (2017)

DESEMBER 2017

DOI: <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v1i2>

Table of Contents

Dampak Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bank Umum Nasional Periode 2010-2015 DOI : 10.33603/jibm.v1i2.538 Abstract views : 424 times <i>Endang Pitaloka</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 87-98
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan DOI : 10.33603/jibm.v1i2.665 Abstract views : 1027 times <i>Sri Langgeng Ratnasari, Gandhi Sutjahjo</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 99-112
Pengaruh Peningkatan Volume Produksi Dan Peningkatan Biaya Pemeliharaan Terhadap Pendapatan DOI : 10.33603/jibm.v1i2.667 Abstract views : 427 times <i>. Safuan</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 113-122
Pengukuran Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Pemerintahan Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung DOI : 10.33603/jibm.v1i2.690 Abstract views : 392 times <i>Andri Irawan, Esi Fitriani Komara</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 123-134
Analisis Fungsi Intermediasi Perbankan Indonesia (Studi Kasus Bank Umum Konvensional yang Tercatat di BEI Periode 2012-2016) DOI : 10.33603/jibm.v1i2.865 Abstract views : 335 times <i>Renniwyaty Siringoringo</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 135-144
Pengaruh Persepsi, Akreditasi Prodi, Dan Promosi Terhadap Keputusan Memilih Program Studi Akuntansi Pada Politeknik Harapan Bersama DOI : 10.33603/jibm.v1i2.866 Abstract views : 519 times <i>Bahri Kamal, Ghea Dwi Rahmadiane</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 145-158
Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Melalui Perputaran Piutang Sebagai Variabel Intervening DOI : 10.33603/jibm.v1i2.867 Abstract views : 1525 times <i>Nurhana Dhea Parlina</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 159-166
Feel Experience Dan Think Experience Marketing Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Konsumen Melalui Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening DOI : 10.33603/jibm.v1i2.868 Abstract views : 587 times <i>Asti Hidayati, Siska Ernawati Fatimah</i>	PDF (BAHASA INDONESIA) 167-174



Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen is published by Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Sharealike 4.0.

[View My Stats](#)

[EDITORIAL TEAM](#)

[FOCUS AND SCOPE](#)

[PEER REVIEWERS](#)

[PUBLICATION ETHICS](#)

[AUTHOR GUIDELINES](#)

[ONLINE SUBMISSION](#)

[VISITOR STATISTICS](#)

[INDEXING AND ABSTRACTING](#)

[AUTHOR FEE](#)

[PEER REVIEW PROCESS](#)

[OPEN JOURNAL SYSTEMS](#)

[JOURNAL TEMPLATE](#)



[JOURNAL CONTENT](#)

Search

Search Scope

Browse

- » [By Issue](#)
- » [By Author](#)
- » [By Title](#)
- » [Other Journals](#)

[JOURNAL HELP](#)

[LANGUAGE](#)

Select Language

[FONT SIZE](#)

[KEYWORDS](#)

Banking Customer

satisfaction DAR, IPO, ROE , Size,

Underpricing Dividend Payout Policy, Return

On Equity (ROE), Free Cash Flow (FCF)

Economic Growth, Ethic Performance,

Financial Performance. Emotional

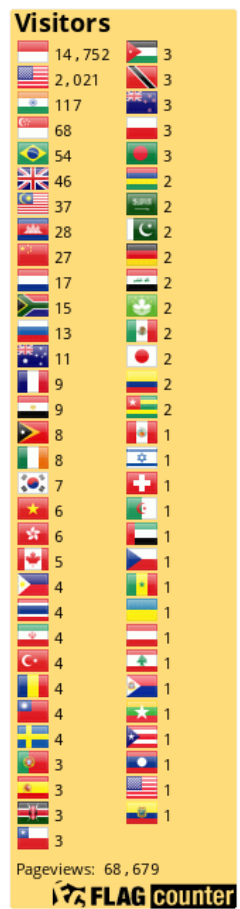
Intelligence Employee Performance Index of

Financial Inclusion, Financial Inclusion Job
 Burnout Job satisfaction Ljung - Box test
 Motivation, competence, performance
 National Private Commercial Banks OBS
 Activities Organizational Commitment
 Performance ROE Service
 quality Turnover intention Work
 Culture third party funds, Financing to
 Deposit Ratio, non- performing financing,
 assets, and Financing

TOOLS



STATISTICS



00022416

NOTIFICATIONS

- » View
- » Subscribe

E-ISSN

e-ISSN : 2579-9401



9 772579 940841

P-ISSN

p-ISSN : 2579-9312



SUPERVISED BY





Home > About the Journal > **Editorial Team**

Editorial Team

Chief Editor

Agi Syarif Hidayat, SE., MM, Univeristas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

Editorial Boards

Prof. Dr. Suwatno Fakhruudin, M.Si, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia
Dr. Wuryan Andayani, SE., M.Si., Ak., CA, [SCOPUS ID: 57208060006] Universitas Brawijaya, Indonesia
Kartono SE.,M.Si, [SCOPUS ID: 57194500237] Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
Abdul Haris, SE., MM, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia
Soesanty Maulany, SE., MM, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

Circulation and Distribution

Agustina S.Si.,M.Stat, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia



Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen is published by Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Sharealike 4.0.

[View My Stats](#)

EDITORIAL TEAM

[FOCUS AND SCOPE](#)

[PEER REVIEWERS](#)

[PUBLICATION ETHICS](#)

[AUTHOR GUIDELINES](#)

[ONLINE SUBMISSION](#)

[VISITOR STATISTICS](#)

[INDEXING AND ABSTRACTING](#)

[AUTHOR FEE](#)

[PEER REVIEW PROCESS](#)

OPEN JOURNAL SYSTEMS

[JOURNAL TEMPLATE](#)



JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope
All

- Browse
- » [By Issue](#)
 - » [By Author](#)
 - » [By Title](#)
 - » [Other Journals](#)

JOURNAL HELP

LANGUAGE

Select Language
English

FONT SIZE

KEYWORDS

Banking Customer satisfaction DAR, IPO, ROE , Size, Underpricing Dividend Payout Policy, Return On Equity (ROE), Free Cash Flow (FCF) Economic Growth, Ethic Performance, Financial Performance. Emotional Intelligence Employee Performance Index of

Financial Inclusion, Financial Inclusion Job
 Burnout Job satisfaction Ljung - Box test
 Motivation, competence, performance
 National Private Commercial Banks OBS
 Activities Organizational Commitment
 Performance ROE Service
 quality Turnover intention Work
 Culture third party funds, Financing to
 Deposit Ratio, non- performing financing,
 assets, and Financing

TOOLS



STATISTICS



00022418

NOTIFICATIONS

- » View
- » Subscribe

E-ISSN

e-ISSN : 2579-9401



9 772579 940841

P-ISSN

p-ISSN : 2579-9312



9 772579 931856

SUPERVISED BY





Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan

Sri Langgeng Ratnasari¹, Gandhi Sutjahjo²

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹
Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Batam, Batam, Indonesia²

Abstract. *The purpose of this research is to determine the effect of transformational leadership on the work spirit of educational staf, the effect of work environment on the works spirit of educational staf, the effect of transformational leadership and work environment on the work spirit of educational staf of Riau Kepulauan University, with population of 76 educational staf. This research method using questionnaire, Mutile Linear Regression with SPSS statistic tool. The sampling technique used the census, the entire population was studied. The result of this research are: Transformational Leadership has no significant effect on work spirit with the value of Sig. 0,217. Work environment has significant effect on work spirit with the value of Sig. 0,004, Transformational Leadership and Work Environment have no significant effect on work spirit with the value of Sig. 0,429.*

Keywords: *Leadership; Work Condition; Work Spirit.*

Abstrak. *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 kuisioner dengan menggunakan Resgresi Linier Berganda dengan alat uji statistic 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.*

Katakunci: *Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja.*

Cronicle of Article :Received (18,08,2017); Revised (08,11,2017); and Published (27,12,2017).

©2017 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author : Dr. Sri Langgeng Ratnasari, SE., MM adalah dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan. Jalan Batuaji Baru No.99, Batuaji, Kota Batam, Kepulauan Riau. *Email* : sarisucahyo@yahoo.com. Gandhi Sutjahjo, ST, MSI adalah dosen Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Batam. Jalan Abulyatama No.5, Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. *Email* : gandhi.sucahyo@yahoo.com

How to cite this article : Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 1(2), 99-112.

Retrieved from <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Keberhasilan Perguruan Tinggi salah satunya dipengaruhi oleh semangat kerja tenaga kependidikan. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Setiap perguruan tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikannya agar tujuan organisasi tercapai.

Perguruan Tinggi yang mampu meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikannya akan memperoleh banyak keuntungan hal ini dikarenakan tenaga kependidikan yang mempunyai semangat kerja tinggi, lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, kesalahan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan tenaga kependidikan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Berkaitan dengan semangat kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti pendapat Panggabean (2014; 50), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan.

Pada penelitian ini, penelitian difokuskan untuk meneliti variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan adalah orang yang memerintah dan menilai karyawan yang selalu berhubungan dengan tugas maupun tanggung jawab karyawan yang bersangkutan. Apabila peran pemimpin dianggap baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Panggabean, 2014:21).

Pada kenyataannya, pemimpin bisa mempengaruhi semangat kerja, kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan kinerja suatu organisasi. Suatu kegiatan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan hubungan antar manusia untuk mempengaruhi dan diarahkan melalui

komunikasi agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.

Pemimpin efektif yakni pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan staf melaksanakan seluruh kegiatan yang direncanakan dalam usaha mencapai tujuan. Pimpinan apabila tidak bisa memperhatikan staf akan cenderung lebih otokratis dalam mengarahkan dan mengawasi staf dengan ketat untuk menjamin tugas akan dilaksanakan sesuai yang diharapkan. Pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan staf, oleh karena itu akan menyebabkan ketidakpuasan staf yang ingin berkembang.

Keadaan ini menimbulkan semangat kerja turun yang akan mengakibatkan tidak akan tercapainya target yang direncanakan sebelumnya (Robbins, 2008: 432). Apabila keadaan ini tidak segera diselesaikan, maka tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja staf dan kinerja organisasi tidak dapat dicapai serta akan menghambat kelangsungan hidup organisasi di waktu yang akan datang.

Faktor lain yang mempengaruhi faktor semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2012:159).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu, harus diupayakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif membuat staf merasakan kenyamanan berada di ruangan, senang dan semangat dalam melaksanakan setiap tugas (Moekijat, 2013: 136).

Lingkungan kerja yang kurang baik,

mengakibatkan kurang terciptanya hubungan harmonis antar rekan kerja, rekan kerja dengan pimpinan bahkan antara pimpinan dengan pimpinan, hal ini menghambat semangat kerja staf, hal ini termasuk suasana pekerjaan dan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung staf bekerja yakni rekan sekerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman dan fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja staf (NitiseMITO, 2012: 186).

Obyek dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Hasil pra survei yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala Biro Kepegawaian dan Umum Universitas Riau Kepulauan diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat

ini adalah menyiapkan tenaga kependidikan berkualitas agar mampu menghadapi era globalisasi dalam melaksanakan tugas sebagai institusi pendidikan tinggi, walaupun kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja pada Universitas Riau Kepulauan sudah cukup bagus, tetapi semangat kerja tenaga kependidikannya harus ditingkatkan.

Hal ini bisa dilihat pada tingkat keterlambatan tenaga kependidikan yang cukup tinggi, walaupun Universitas Riau Kepulauan menetapkan standar rata-rata keterlambatan tenaga kependidikan setiap bulan sebesar 10% dari jumlah tenaga kependidikan tetapi pada kenyataannya tiap bulannya terus terjadi peningkatan, sehingga keterlambatan mencapai 20%, hal ini terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Keterlambatan Tenaga Kependidikan

No.	Bulan	Tingkat Keterlambatan
1	Januari	12%
2	Februari	15%
3	Maret	17%
4	April	18%
5	Mei	20%
6	Juni	21%

Sumber: Biro Kepegawaian, 2017

Berdasarkan kesenjangan antara teori, penelitian sebelumnya dengan kondisi pada objek penelitian, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah:

1. Hasil penelitian digunakan untuk memberikan masukan pada pihak manajemen kampus, berkaitan dengan

kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan.

2. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian terkait dan pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Rucky (2012:109), kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan seseorang dalam hal ini hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain melalui proses komunikasi agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok

orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.

Menurut Kartono (2013:50), kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki kekhususan yang tepat pada situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan yakni kemampuan untuk mempengaruhi kelompok mencapai sasaran (Robbins, 2008:432).

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan yakni proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak sasaran untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sasaran.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni kondisi internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik (Nitisemito, 2012:159). Menurut Basuki dan Susilowati (2015:40), lingkungan kerja yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung seseorang ataupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja yakni sesuatu yang mempengaruhi seseorang maupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya.

Karyawan merasa senang, optimis terkait dengan kegiatan dan tugasnya, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya baik. Lingkungan kerja yang baik mendorong staf untuk bekerja lebih baik serta bersikap positif contohnya mempunyai kesetiaan tinggi, kegembiraan, kebanggaan, kerjasama dan kedisiplinan dalam melaksanakan kewajiban (Moekijat, 2013: 136).

Lingkungan kerja menjadi salah satu masalah yang harus diperhatikan

oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa.

Lingkungan kerja dapat menimbulkan pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan apabila satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan (Basuki dan Susilowati, 2015:40).

Dalam setiap organisasi, para pemimpin akan berusaha untuk memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya guna mendukung kinerjanya, oleh karena itu diperlukan kerjasama antar karyawan maupun atasan. Keberhasilan kerjasama dipengaruhi oleh yang berada di dalam organisasi baik yang digerakkan dan yang menggerakkan. Kegagalan terhadap pergerakan ini tidak hanya terletak pada kurangnya pengetahuan saja, melainkan dapat juga lingkungan kerja mempengaruhi semangat dari mereka (Basuki dan Susilowati, 2015: 40).

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kondisi dari satu kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap, dimana hal tersebut dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2014:21). Menurut Nitisemito (2012:160), semangat kerja yakni melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, dengan demikian pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik hasilnya.

Suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, pekerjaannya lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi diperkecil, serta kemungkinan karyawan pindah juga dapat diperkecil. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan

juga menjadi sedikit (Nitisemito,2012:160).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dengan hasil yang lebih baik, adapun kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nurmansyah, 2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Apabila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, dan demikian pula sebaliknya.

Syarat untuk menimbulkan semangat kerja yakni dengan tugas dan jabatannya itu dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan minat. Apabila tugas dan jabatan kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan menghambat pekerjaan, bahkan membuat karyawan menjadi frustrasi, hal ini akan menimbulkan ketegangan dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (Nitisemito, 2012:160).

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi kelompok dimana kelompok tersebut melakukan pekerjaan dengan lebih giat serta lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang semangat kerjanya tinggi dan mempunyai sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, ketaatan pada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut (Moekijat, 2013:136).

Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi selalu berusaha agar karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebab apabila perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja stafnya, diperoleh banyak keuntungan, seperti pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan bisa dikurangi, absensi bisa diperkecil, kemungkinan pindah bisa diperkecil, sehingga produktivitas bisa ditingkatkan. Ada beberapa faktor-faktor yang bisa

mempengaruhi semangat kerja. contohnya kondisi pekerjaan, kompensasi, rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan.

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dinyatakan oleh Panggabean (2014: 76) yang mengatakan bahwa: “Dengan adanya beraneka ragam keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan organisasi”. Sehingga dengan demikian tingkah laku pegawainya dapat didorong dan diarahkan didalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja.

Berdasarkan teori diatas maka kita dapat mengatakan bahwa pemimpin harus selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawainya dengan memenuhi beberapa kebutuhan individu maupun kelompok sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Menurut pendapat Donni dan Suwatno (2005:40), kepemimpinan meliputi:

1. Kepemimpinan meliputi adanya penggunaan pengaruh dan semua hubungan melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup perlunya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan komunikasi dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan fokus pada tujuan, pemimpin yang efektif berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok maupun organisasi

Dengan adanya beberapa penjelasan di atas maka jelaslah bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh baik positif dan negatif terhadap semangat kerja karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat akan mampu meningkatkan semangat kerja. Demikian sebaliknya penerapan kepemimpinan transformasional yang tidak sesuai akan dapat menurunkan semangat karyawan yang

nantinya juga dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Pada Semangat Kerja

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang penting dalam semangat kerja. Pengertian lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik langsung dan tidak langsung seseorang dan sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

Penjabaran teori tentang lingkungan kerja diperkuat pendapat dari Nitisemito (2012:42) yang meliputi: 1). Suasana kerja, 2). Hubungan rekan kerja, 3). Hubungan bawahan dengan pimpinan, 4). Fasilitas karyawan. Jika suasana kerja yang menyenangkan maka, terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan tersedianya fasilitas, maka akan terjalin kerjasama, kebanggaan serta kegembiraan staf sehingga akan meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang baik di kantor maupun pabrik (Siagian, 2012; 139). Pengertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian setiap organisasi harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan dengan baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya.

Dengan demikian maka, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Pada Semangat Kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diperlukan kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawainya yang didukung lingkungan kerja dan kemampuan menggunakan fasilitas dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai perencanaan yang didukung dengan lingkungan kerja memadai. Hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya dan semangat kerja pegawainya, maka semangat kerja pegawai harus ditentukan dengan pencapaian target selama periode tertentu.

Semangat kerja adakalanya akan mengalami penurunan karena beberapa hal. Menurut Moekijat (2013: 53) menyebutkan beberapa hal yang terjadi tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu:

- a. Kemangkiran. Apabila staf menyenangi pekerjaannya, mereka melakukan usaha yang diperlukan untuk berbuat apa saja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Tetapi, para pekerja sendiri telah berubah sifat kerjanya. Dampaknya, pada beberapa organisasi timbul masalah-masalah yang dibuktikan dengan tingginya tingkat kemangkiran.
- b. Kelambatan. Keterlambatan berlebihan merupakan signal yang berbahaya terhadap semangat kerja. Staf sering datang terlambat ke tempat kerja, hal ini karena mereka merasa tidak memperoleh kepuasan serta keuntungan dari pekerjaan mereka.
- c. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila nilai pergantian mulai naik dengan abnormal menunjukkan semangat kerja yang buruk.
- d. Mogok serta sabotase. Mogok serta sabotase merupakan ketidakpuasan dalam bekerja.
- e. Ketidakbanggaan kerja. Ketidakpuasan staf terhadap pekerjaan dan tempat bekerja menyebabkan sikap acuh terhadap pekerjaannya. Hal ini menimbulkan kegagalan staf dalam merasakan kebanggaan pada pekerjaannya. Sikap ketidakpedulian dan

keacuhan staf terhadap pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Oleh karena itu perlu adanya strategi untuk menstabilkan semangat kerja karyawan agar dapat tetap terjaga setiap harinya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pengolahan data melalui kuisioner untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan. Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan sebanyak 76 orang dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket atau kuisioner untuk mengukur variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja. Sebelum digunakan pengumpulan data, instrumen dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan penghitungan koefisien reliabilitasnya.

Teknik analisis data dengan menggunakan statistika deskriptif untuk penyajian data hasil penelitian dan statistika inferensial dengan menggunakan teknik

analisis jalur, serta uji hipotesis, dan pengujian koefisien jalur dari pengaruh langsung, dan tidak langsung, serta pengaruh total. Teknik analisis data menggunakan manual, bantuan program SPSS. Koefisien jalur ditunjukkan oleh output *coefficient* yang dinyatakan sebagai *standardized coefficients* atau beta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini dikemukakan dalam bentuk sajian deskripsi data statistik, dan analisis statistik. Deskripsi statistik berupa tabel distribusi frekuensi, rata-rata, variansi dan standar deviasi, median dan modus. Analisis selanjutnya adalah uji hipotesis statistik. Berdasarkan hasil temuan analisis statistik kemudian dilakukan pembahasan. Dalam Penelitian untuk analisa dan pembahasan ini adalah untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur tiga variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Semangat Kerja (Y).

Deskriptif Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian terhadap 76 responden, maka diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Alternatif jawaban	F	%
Jenis Kelamin	Pria	49	64,5
	Wanita	27	35,5
Usia	20-30 tahun	36	47,4
	31-40 Tahun	36	47,4
	> 40 Tahun	4	5,2
Pendidikan	SMA	45	59,2
	DII	7	9,2
	S1	24	31,6

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau 64,5 % sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 27 orang atau 35,5 % maka dengan demikian mayoritas respondennya adalah berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan usia, maka responden penelitian ini memperlihatkan bahwa frekuensi responden yang berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 36 orang atau 47,4 %, responden yang berusia 31 – 40 tahun terdapat 36 orang atau 47,4 % dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 4

orang atau 5,2 %. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian berusia 20 – 40 tahun yaitu sebanyak 72 orang.

Berdasarkan Pendidikan, maka responden memperlihatkan bahwa frekwensi responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 45 orang atau 59,2 %, pendidikan D-III sebanyak 7 orang atau 9,2 % dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 31,6 %. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan SMA yaitu sebanyak 45 orang.

Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrument (reliabilitas dan validitas) uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji reliabilitas dan uji

validitas dengan bantuan *software* SPSS 16.0. Sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (dalam Ghozali, 2013), instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ Validitas instrumen menurut Sugiyono (2012: 109) dinyatakan valid apabila koefisien korelasi setiap butir-butir instrumen $\geq 0,30$.

Uji validitas serta reliabilitas data dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja serta semangat kerja nilainya berada di atas 0.3 dan uji reliabilitasnya memiliki nilai cronbach alpha >0.60 maka data yg dimiliki valid dan realibel.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model. Cara untuk menilainya yakni dengan melihat nilai faktor inflasi varian tidak melebihi 4 atau 5. Hal ini terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1. (Constant)					
Kepemimpinan	.151	.144	.144	.888	1.126
Lingkungan Kerja	.047	-.044	-.044	.888	1.126

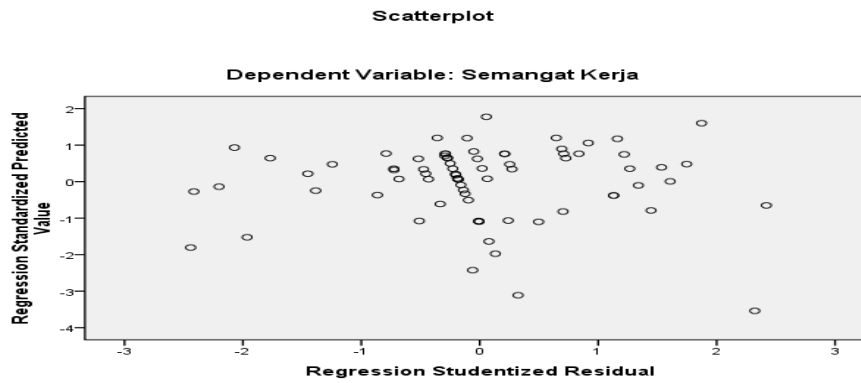
a. Dependent variabel : Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan Tabel 3, nilai VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebesar 1.126 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki multikolonieritas dikarenakan VIF tidak ada yang melebihi dari nilai batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi nilai 4 atau 5). Multikolonieritas artinya terdapat korelasi yang besar diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi tidaknya ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada dan membentuk pola tertentu yang tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak ada pola yang terlihat jelas menyebar dibawah atau diatas angka 0 dan pada sumbu y, maka dengan demikian tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Gambar di atas memperhatikan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas atau tidak teratur, dan tersebar baik di atas serta di bawah angka nol pada sumbu y, dengan demikian tidak terjadi adanya heteroskedastisitas model regresi.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi dan

variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Jika data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Untuk lebih dapat dimengerti dapat dijelaskan pada Tabel 4 Kolmogorov-Smirnov Test berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99335773
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.105
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.249

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode tertentu dengan variabel pengganggu

periode sebelumnya. Cara mudah untuk mendeteksi autokorelasi dilakukan dengan menguji Durbin Watson.

Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi korelasi.

Jika nilai D-W diatas +2 berarti autokorelasi negatif.

Tabel 5. Hasil uji autokorelasi Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.151 ^a	.023	-.004	4.04769	.023	.855	2	73	.429	2.126

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 2.126 dengan demikian terjadi autokorelasi negatif dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh nilai variabel bebas dengan program SPSS 16.00, maka diperoleh nilai-nilai regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Analisa regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
	(Constant)	37.529	4.034					
1	Kepemimpinan	.088	.071	.153	1.244	.217	-.053	.230
	Lingkungan Kerja	-.004	.099	-.005	-.037	.970	-.200	.193

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Dari Tabel 6 hasil perhitungan program SPSS 16.00 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 37.529 + 0.088X_1 + (-0.004)X_2$. Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. $b_0 = 37.529$

Artinya apabila kepemimpinan, lingkungan kerja sama dengan nol maka semangat kerja sebesar 37.529 dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

b. $b_1 = 0.088$

Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel kepemimpinan. Angka sebesar 0.088 mengindikasikan bahwa tanda positif berarti apabila pemimpin dapat memberikan contoh yang baik

terutama gaya kepemimpinannya maka semangat kerja akan meningkat.

c. $b_2 = -0,004$

Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel lingkungan kerja. Angka sebesar -0.004 mengindikasikan bahwa tanda negatif berarti jika lingkungan kerja tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dalam bentuk persentase maka digunakan pula pengujian koefisien Determinasi (R²).

Berikut pada Tabel 5 disajikan nilai koefisien determinasi.

Tabel 7. Analisis R- Square Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.151 ^a	.023	-.004	4.04769	.023	.855	2	73	.429	2.126

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Pada Tabel 7 menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,023 atau 2,3 %. Dapat diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji – T (Uji Parsial)

Untuk menguji keberartian sebuah model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji – T berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 8. Uji – T (Uji Parsial X1 terhadap Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.529	4.034		9.303	.000
	Kepemimpinan	.088	.071	.153	1.244	.217

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat kerja

Dari Tabel 8 hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 1,244 (Sig $0,217 > \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 diterima. Kesimpulannya: Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh, namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Dengan

demikian maka hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ada masih belum sesuai dengan harapan tenaga kependidikan, hal ini menentukan semangat kerja. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Arwani dan Ashari (2009), Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiantari (2015) dimana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel 9. Uji – T (Uji Parsial X2 terhadap Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.529	4.034		9.303	.000
	Lingkungan Kerja	-.004	.099	-.005	-.037	.970

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Tabel 9 hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar $-0,037(Sig_{0,970} > \alpha_{0,05})$. Dengan demikian Ho ditolak. Kesimpulannya: Lingkungan Kerja (X2) secara parsial t berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Batam. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja organisasi baik dan memadai dapat menentukan meningkatnya

semangat kerja organisasinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiantari (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Uji F (Uji Serentak)

Jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak. Namun jika probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$ maka Ho diterima. Datanya terdapat dalam Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 10. Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.022	2	14.011	.855	.429 ^a
	Residual	1196.018	73	16.384		
	Total	1224.039	75			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Nilai F hitung pada Tabel 10 adalah 0.855 dengan Sig $0,429 > \alpha_{0,05}$ menunjukkan Ho diterima. Kesimpulannya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiantari (2015), Ashrahenny dan Ratnasari (2016), Wasla dan Ratnasari (2016) bahwa kepemimpinan dengan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dilihat dari nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 1,244 (Sig $0,217 > \alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar -

- 0,037 (Sig $-0,004 < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak.
3. Nilai F hitung pada tabel 4.20 adalah 0.855 dengan Sig $0,429 > \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 diterima.
 4. Dari hasil pengukuran kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini diukur dengan perhitungan pengolahan data terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,023 atau 2,3 %. Hal ini dapat diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan hasil temuan deskriptif maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan.
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan.
3. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan
4. Koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,023 atau 2,3 %. Hal ini diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil temuan, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi bawahannya oleh karena itu pemimpin perlu memberikan perhatian dan kepercayaan pada tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin diharapkan bukan hanya mencari pencapaian tujuan dan produktivitas kantor semata tetapi juga hendaknya lebih bersahabat, simpati, menghargai kepada tenaga kependidikan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan peran serta bawahannya dalam pembuatan keputusan dan kegiatan yang sudah diprogramkan. pemimpin diharapkan lebih dapat mengontrol diri dan mendisiplinkan diri.
2. Tenaga Kependidikan Universitas Riau Kepulauan hendaknya selalu menjaga dan mengusahakan agar lingkungan kerjanya lebih baik dan bersih agar selalu tercipta semangat kerja yang lebih tinggi.
3. Pimpinan Universitas Riau Kepulauan harus lebih meningkatkan perhatian yang besar kepada pegawainya, sehingga pegawai dapat memberikan prestasi yang membanggakan terutama dalam pencapaian tujuan.
4. Bagi peneliti lain atau selanjutnya dapat memperdalam dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja contohnya kondisi pekerjaan, rekan kerja serta kompensasi, untuk populasinya lebih diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashrahenny dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hi-Test (Laboratory of Mechanical Testing). *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 8. No. 3. Desember 2016.
- Arwani dan Ashari. (2009). "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang." *Jurnal Analisis Manajemen* (Nomor 2). Hlm. 215-232.

- Basuki dan Susilowati. (2005). Dampak kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal IEEI* Vol. 1 No.1.
- Donni dan Suwatno Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendra, Ade Fefria. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Pusaka Prima Transport Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Nurmansyah, SR., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ramadhani, Sri. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. *Tesis*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rucky, Achmad. (2012). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wasla, Elvina dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Eksekutif Jurnal Nasional Manajemen Bisnis*. Vol. 13. No.1. Juni 2016.
- Widiantari. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON* Vol.2 No.1 Februari 2015.



Home > About the Journal > **Editorial Policies**

Editorial Policies

- Focus and Scope
- Section Policies
- Peer Review Process
- Open Access Policy
- Archiving
- Focus and Scope
- Malpractice Statement
- Publication Ethics
- Plagiarism Screening
- Copyright Transfer Agreement
- Indexing and Abstracting
- ISSN
- Fees

Focus and Scope

The Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen provides a forum for publishing the scientific publications and original research articles. Published by Research Institutions Swadaya Gunung Jati University. The purpose of the Journal is to support development management theory and practice through the dissemination of research findings in the field.

This journal encompasses scientific publications and original research articles, including:

- Financial Management,
- Marketing Management,
- Human Resource Management,
- Organizational Behavior,
- Corporate Governance,
- Strategic Management,
- Operations Management,
- Change Management,
- Management Information Systems,
- Management Education,
- Industrial Relations,
- Management of Sharia,
- Tourism Management,
- Entrepreneurship
- Knowledge and People Management,
- Performance Management,
- Business Risk

Section Policies

Artikel

Open Submissions Indexed Peer Reviewed

Peer Review Process

The Journal operates a peer review process and promotes blind reviewing.

The acceptance or rejection of articles will be decided by the editorial boards based on the review results supplied by the reviewers.

There are no communications between authors and editors concerning the rejection decision.

Authors whose papers are rejected will be informed with the reasons of the rejection.

Open Access Policy

This journal provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge. This journal does require both processing and publishing charges.

Archiving

OJS sistem LOCKSS berfungsi sebagai sistem pengarsipan terdistribusi antar-perpustakaan yang menggunakan sistem ini dengan tujuan membuat arsip permanen (untuk preservasi dan restorasi). Lanjut

EDITORIAL TEAM

FOCUS AND SCOPE

PEER REVIEWERS

PUBLICATION ETHICS

AUTHOR GUIDELINES

ONLINE SUBMISSION

VISITOR STATISTICS

INDEXING AND ABSTRACTING

AUTHOR FEE

PEER REVIEW PROCESS

OPEN JOURNAL SYSTEMS

JOURNAL TEMPLATE



JOURNAL CONTENT

Search

Search Scope

Search

Browse

- » By Issue
- » By Author
- » By Title
- » Other Journals

JOURNAL HELP

LANGUAGE

Select Language

Submit

FONT SIZE

KEYWORDS

Banking Customer

satisfaction DAR, IPO, ROE , Size, Underpricing Dividend Payout Policy, Return On Equity (ROE), Free Cash Flow (FCF) Economic Growth, Ethic Performance, Financial Performance. Emotional Intelligence Employee Performance Index of

tujuan membuat arsip permanen (untuk preservasi dan restorasi). Lanjut...

Focus and Scope

The aim of this Journal is to promote a principled approach to research on management science related concerns by encouraging enquiry into relationship between theoretical and best practice studies. The Journal welcomes contributions in such areas of current analysis as Financial Management, Marketing Management, Human Resource Management, Organizational Behavior, Corporate Governance, Strategic Management, Operations Management, Change Management, Management Information Systems, Management Education, Management of Sharia, Tourism Management, Entrepreneurship

Malpractice Statement

Publication Ethics and Publication Malpractice Statement

(Based on Elsevier recommendations and COPE's Best Practice Guidelines for Journal Editors)

Ethical guidelines for journal publication

The publication of an article in the peer-reviewed journals published by Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati, is process of permanent knowledge improvement. It is a direct reflection of the quality of the work of the authors and the institutions that support them. Peer-reviewed articles support and embody the scientific method. It is therefore important to agree upon standards of expected ethical behaviour for all parties involved in the act of publishing: the author, the journal editor, the peer reviewer, the publisher and the society of society-owned or sponsored journals.

Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati takes their duties of guardianship over all stages of publishing extremely seriously and we recognise our ethical and other responsibilities.

We are committed to ensuring that advertising, reprint or other commercial revenue has no impact or influence on editorial decisions. In addition, Editorial Board will assist in communications with other journals and/or publishers where this is useful to editors.

Duties of authors

Reporting standards

Authors of reports of original research should present an accurate account of the work performed as well as an objective discussion of its significance. Underlying data should be represented accurately in the paper. A paper should contain sufficient detail and references to permit others to replicate the work. Fraudulent or knowingly inaccurate statements constitute unethical behavior and are unacceptable. Review and professional publication articles should also be accurate and objective, and editorial 'opinion' works should be clearly identified as such.

Data access and retention

Authors may be asked to provide the raw data in connection with a paper for editorial review, and should in any event be prepared to retain such data for a reasonable time after publication.

Originality and plagiarism

The authors should ensure that they have written entirely original works, and if the authors have used the work and/or words of others, that this has been appropriately cited or quoted. Plagiarism takes many forms, from 'passing off' another's paper as the author's own paper, to copying or paraphrasing substantial parts of another's paper (without attribution), to claiming results from research conducted by others. Plagiarism in all its forms constitutes unethical publishing behavior and is unacceptable.

Multiple, redundant or concurrent publication

An author should not in general publish manuscripts describing essentially the same research in more than one journal or primary publication. Submitting the same manuscript to more than one journal concurrently constitutes unethical publishing behavior and is unacceptable. In general, an author should not submit for consideration in another journal a previously published paper.

Acknowledgement of sources

Proper acknowledgment of the work of others must always be given. Authors should cite publications that have been influential in determining the nature of the reported work. Information obtained privately, as in conversation, correspondence, or discussion with third parties, must not be used or reported without explicit, written permission from the source. Information obtained in the course of confidential services, such as refereeing manuscripts or grant applications, must not be used without the explicit written permission of the author of the work involved in these services.

Authorship of the paper

Authorship should be limited to those who have made a significant contribution to the conception, design, execution, or interpretation of the reported study. All those who have made significant contributions should be listed as co-authors. Where there are others who have participated in certain substantive aspects of the research project, they should be acknowledged or listed as contributors. The corresponding author should ensure that all co-authors have seen and approved the final version of the paper and have agreed to its submission for publication.

Hazards and human or animal subjects

If the work involves chemicals, procedures or equipment that have any unusual hazards inherent in their use, the author must clearly identify these in the manuscript. If the work involves the use of animal or human subjects, the author should ensure that the manuscript contains a statement that all procedures were performed in compliance with relevant laws and institutional guidelines and that the appropriate institutional committee(s) has approved them. Authors should include a statement in the manuscript that informed consent was obtained for experimentation with human subjects. The privacy rights of human subjects must always be observed.

Disclosure and conflicts of interest

All authors should disclose in their manuscript any financial or other substantive conflict of interest that might be construed to influence the results or interpretation of their manuscript. All sources of financial support for the project should be disclosed. Examples of potential conflicts of interest which should be disclosed include employment, consultancies, stock ownership, honoraria, paid expert testimony, patent applications/registrations, and grants or other funding. Potential conflicts of interest should be disclosed at the earliest stage possible.

Financial Inclusion, Financial Inclusion Job
Burnout Job satisfaction Ljung - Box test
Motivation, competence, performance
National Private Commercial Banks OBS
Activities Organizational Commitment
Performance ROE Service
quality Turnover intention Work
Culture third party funds, Financing to
Deposit Ratio, non- performing financing,
assets, and Financing

TOOLS



STATISTICS



0002421

NOTIFICATIONS

- » View
- » Subscribe

E-ISSN

e-ISSN : 2579-9401



P-ISSN

Fundamental errors in published works

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published work, it is the author's obligation to promptly notify the journal editor or publisher and cooperate with the editor to retract or correct the paper. If the editor or the publisher learns from a third party that a published work contains a significant error, it is the obligation of the author to promptly retract or correct the paper or provide evidence to the editor of the correctness of the original paper.

Duties of editors**Publication decisions**

The editor of a peer-reviewed journal is responsible for deciding which of the articles submitted to the journal should be published, often working in conjunction with the relevant society (for society-owned or sponsored journals). The validation of the work in question and its importance to researchers and readers must always drive such decisions. The editor may be guided by the policies of the journal's editorial board and constrained by such legal requirements as shall then be in force regarding libel, copyright infringement and plagiarism. The editor may confer with other editors or reviewers (or society officers) in making this decision.

Fair play

An editor should evaluate manuscripts for their intellectual content without regard to race, gender, sexual orientation, religious belief, ethnic origin, citizenship, or political philosophy of the authors.

Confidentiality

The editor and any editorial staff must not disclose any information about a submitted manuscript to anyone other than the corresponding author, reviewers, potential reviewers, other editorial advisers, and the publisher, as appropriate.

Disclosure and conflicts of interest

Unpublished materials disclosed in a submitted manuscript must not be used in an editor's own research without the express written consent of the author. Privileged information or ideas obtained through peer review must be kept confidential and not used for personal advantage. Editors should recuse themselves (i.e. should ask a co-editor, associate editor or other member of the editorial board instead to review and consider) from considering manuscripts in which they have conflicts of interest resulting from competitive, collaborative, or other relationships or connections with any of the authors, companies, or (possibly) institutions connected to the papers. Editors should require all contributors to disclose relevant competing interests and publish corrections if competing interest

Publication Ethics

Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen (hence JIBM) is a journal aims to be a leading peer-reviewed platform and an authoritative source of information. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen publish papers in the field of management science that give contribution to the development of management science, and management practices. We accept mainly research-based articles related to management science. This following statement clarifies ethical behavior of all parties involved in the act of publishing an article in this journal, including the author, the editor, the reviewer, and the publisher (Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati). This statement is based on COPE's Best Practice Guidelines for Journal Editors.

Duties of Authors

- 1. Reporting Standards:** Authors should present an accurate account of the original research performed as well as an objective discussion of its significance. Researchers should present their results honestly and without fabrication, falsification or inappropriate data manipulation. A manuscript should contain sufficient detail and references to permit others to replicate the work. Fraudulent or knowingly inaccurate statements constitute unethical behavior and are unacceptable. Manuscripts should follow the submission guidelines of the journal.
- 2. Originality and Plagiarism:** Authors must ensure that they have written entirely original work. The manuscript should not be submitted concurrently to more than one publication unless the editors have agreed to co-publication. Relevant previous work and publications, both by other researchers and the authors' own, should be properly acknowledged and referenced. The primary literature should be cited where possible. Original wording taken directly from publications by other researchers should appear in quotation marks with the appropriate citations.
- 3. Multiple, Redundant, or Concurrent Publications:** Author should not in general submit the same manuscript to more than one journal concurrently. It is also expected that the author will not publish redundant manuscripts or manuscripts describing same research in more than one journal. Submitting the same manuscript to more than one journal concurrently constitutes unethical publishing behavior and is unacceptable. Multiple publications arising from a single research project should be clearly identified as such and the primary publication should be referenced
- 4. Acknowledgement of Sources:** Authors should acknowledge all sources of data used in the research and cite publications that have been influential in determining the nature of the reported work. Proper acknowledgment of the work of others must always be given.
- 5. Authorship of the Paper:** The authorship of research publications should accurately reflect individuals' contributions to the work and its reporting. Authorship should be limited to those who have made a significant contribution to conception, design, execution or interpretation of the reported study. Others who have made significant contribution must be listed as co-authors. In cases where major contributors are listed as authors while those who made less substantial, or purely technical, contributions to the research or to the publication are listed in an acknowledgement section. Authors also ensure that all the authors have seen and agreed to the submitted version of the manuscript and their inclusion of names as co-authors.
- 6. Disclosure and Conflicts of Interest:** All authors should clearly disclose in their manuscript any financial or other substantive conflict of interest that might be construed to influence the results or interpretation of their manuscript. All sources of financial support for the project should be disclosed.
- 7. Fundamental Errors in Published Works:** If the author discovers a significant error or inaccuracy in the submitted manuscript, then the author should promptly notify the journal editor or publisher and cooperate with the editor to retract or correct the paper.
- 8. Hazards and Human or Animal Subjects:** The author should clearly identify in the manuscript if the work involves chemicals, procedures or equipment that have any unusual hazards inherent in their use.

Duties of Editor

- 1. Publication Decisions:** Based on the review report of the editorial board, the editor can accept, reject, or request

p-ISSN : 2579-9312



9 772579 931856

SUPERVISED BY



modifications to the manuscript. The validation of the work in question and its importance to researchers and readers must always drive such decisions. The editors may be guided by the policies of the journal's editorial board and constrained by such legal requirements as shall then be in force regarding libel, copyright infringement and plagiarism. The editors may confer with other editors or reviewers in making this decision. Editors have to take responsibility for everything they publish and should have procedures and policies in place to ensure the quality of the material they publish and maintain the integrity of the published record.

2. **Review of Manuscripts:** Editor must ensure that each manuscript is initially evaluated by the editor for originality. The editor should organize and use peer review fairly and wisely. Editors should explain their peer review processes in the information for authors and also indicate which parts of the journal are peer reviewed. Editor should use appropriate peer reviewers for papers that are considered for publication by selecting people with sufficient expertise and avoiding those with conflicts of interest.
3. **Fair Play:** The editor must ensure that each manuscript received by the journal is reviewed for its intellectual content without regard to sex, gender, race, religion, citizenship, etc. of the authors. An important part of the responsibility to make fair and unbiased decisions is the upholding of the principle of editorial independence and integrity. Editors are in a powerful position by making decisions on publications, which makes it very important that this process is as fair and unbiased as possible.
4. **Confidentiality:** The editor must ensure that information regarding manuscripts submitted by the authors is kept confidential. Editors should critically assess any potential breaches of data protection and patient confidentiality. This includes requiring properly informed consent for the actual research presented, consent for publication where applicable.
5. **Disclosure and Conflicts of Interest:** The editor of the Journal will not use unpublished materials disclosed in a submitted manuscript for his own research without written consent of the author. Editors should not be involved in decisions about papers in which they have a conflict of interest

Duties of Reviewers

1. **Confidentiality:** Information regarding manuscripts submitted by authors should be kept confidential and be treated as privileged information. They must not be shown to or discussed with others except as authorized by the editor.
2. **Acknowledgement of Sources:** Reviewers must ensure that authors have acknowledged all sources of data used in the research. Reviewers should identify relevant published work that has not been cited by the authors. Any statement that an observation, derivation, or argument had been previously reported should be accompanied by the relevant citation. The reviewers should notify the journal immediately if they come across any irregularities, have concerns about ethical aspects of the work, are aware of substantial similarity between the manuscript and a concurrent submission to another journal or a published article, or suspect that misconduct may have occurred during either the research or the writing and submission of the manuscript; reviewers should, however, keep their concerns confidential and not personally investigate further unless the journal asks for further information or advice.
3. **Standards of Objectivity:** Review of submitted manuscripts must be done objectively and the reviewers should express their views clearly with supporting arguments. The reviewers should follow journals' instructions on the specific feedback that is required of them and, unless there are good reasons not to. The reviewers should be constructive in their reviews and provide feedback that will help the authors to improve their manuscript. The reviewer should make clear which suggested additional investigations are essential to support claims made in the manuscript under consideration and which will just strengthen or extend the work
4. **Disclosure and Conflict of Interest:** Privileged information or ideas obtained through peer review must be kept confidential and not used for personal advantage. Reviewers should not consider manuscripts in which they have conflicts of interest resulting from competitive, collaborative, or other relationships or connections with any of the authors, companies, or institutions connected to the papers. In the case of double-blind review, if they suspect the identity of the author(s) notify the journal if this knowledge raises any potential conflict of interest.

Promptness: The reviewers should respond in a reasonable time-frame. The reviewers only agree to review a manuscript if they are fairly confident they can return a review within the proposed or mutually agreed time-frame, informing the journal promptly if they require an extension. In the event that a reviewer feels it is not possible for him/her to complete review of manuscript within stipulated time then this information must be communicated to the editor, so that the manuscript could be sent to another reviewer.

Plagiarism Screening

Before going to review process, all manuscripts will be checked that they are free from plagiarism practice using "Plagiarism Checker X" software. If there an indication of plagiarism, the manuscript will instantly be rejected.

Copyright Transfer Agreement

Authors who publish their articles in Jurnal Insspirasi Bisnis dan Manajemen agree to the following terms:

- (1) Authors grants the copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a Creative Commons Attribution License that allows others to share the work with an acknowledgment of the work's authorship and initial publication in this journal.
- (2) Authors are able to enter into separate, additional contractual arrangements for the non-exclusive distribution of the journal's published version of the work (e.g., post it to an institutional repository or publish it in a book), with an acknowledgment of its initial publication in this journal.
- (3) The author is permitted and encouraged to post his/her work online (e.g., in institutional repositories or on their website) prior to and during the submission process, as it can lead to productive exchanges, as well as earlier and greater citation of the published work (See The Effect of Open Access).



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Indexing and Abstracting

Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen has been indexed:

- SINTA
- Google Scholar

- Google Scholar
 - Directory Open Access Journal (DOAJ)
 - Garuda
 - Neliti
 - Indonesia One Search
 - Europub
 - BASE
 - Academic Resources Index
 - Ajman University Library
 - Princeton University Library
 - The University of Chicago Library Catalog
 - University of Wisconsin-Madison Libraries
 - Portal Garuda IPI
-

ISSN

Print ISSN: 2579-9312

Online ISSN: 2579-9401

Fees

This journal charges the following author fees.

Article Submission FEE: 0.00 (IDR)

Fast-Track Review FEE: 0.00 (IDR)

Article Publication FEE: 500.000.00 (IDR)



Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen is published by Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Sharealike 4.0.

[View My Stats](#)