



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REMUNERASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SURABAYA

Ramawati Valona

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

### ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surabaya*

*Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Perdagangan Kota Surabaya, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Uji yang digunakan adalah regresi linier berganda*

*Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Remunerasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja . Dari pengujian dengan uji t diketahui bahwa variabel bebas Kepemimpinan dan Remunerasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja.*

*Kata kunci : Kepemimpinan Remunerasi dan Semangat Kerja*

### PENDAHULUAN

Pencapaian kinerja dalam suatu instansi yang efektif dan efisien sangat membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi (Baharuddin, 2016:57). Supaya tujuan tersebut tercapai, peningkatan prestasi kerja sangat dibutuhkan, dan yang berperan cukup penting dalam peningkatan prestasi kerja adalah faktor sumber daya manusia, dan dibutuhkan kecakapan seorang peran pemimpin. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kepemimpinan dan nilai kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat alamnya dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara analisis, perencanaan, penyelidikan, percobaan, supervisi dan pengembangan secara sistematis yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan (Kartono, 2015). Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Dinas Perdagangan kota Surabaya saat ini dihadapkan pada kehadiran pegawai yang tercatat terlambat masuk/cepat pulang/mangkir yang masih terjadi, padahal instansi telah menyediakan fasilitas absensi berupa absensi jari. Fasilitas ini punya kelebihan tentang akurasi waktu dan tidak dapat diwakilkan oleh siapa saja (dokumentasi data absensi). Bulan Januari 2020 terdapat 11 pegawai yang terlambat masuk/cepat pulang/mangkir, yang berarti mencapai 14,40% dari total 76 (tujuh puluh enam) orang jumlah PNS di Dinas Perdagangan Kota Surabaya. Bulan Februari 2020 terdapat 13 pegawai terlambat, yang berarti mencapai 17,10% dan bulan Maret 2020 terdapat 10 pegawai terlambat, yang berarti mencapai 13,15%. Berdasarkan data diatas nampak bahwa terjadi fluktuasi tingkat kehadiran pegawai yang mengindikasikan ada sesuatu yang terjadi dengan semangat kerja pegawai.

Dinas Perdagangan Surabaya dalam memotivasi kinerja pegawai selalu berusaha mempraktikkan strategi pemberian kompensasi untuk pegawai dengan remunerasi. Remunerasi berupa imbalan yang diterima karyawan sebagai akibat dari kinerja dalam



organisasi, yang tercantum antara lain hadiah, penghargaan, maupun promosi kenaikan jabatan. Juairiah dan Malwa( 2016) berpendapat jika kinerja sendiri tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional. Kurang optimalnya kinerja pegawai disinyalir sebagai akibat dari sistem remunerasi yang kurang mendukung tercapainya pergantian terhadap kinerja pegawai. Mengenai tersebut diakibatkan pemberian remunerasi di Dinas Perdagangan kota Surabaya masih diberikan bersumber pada kelas jabatan dan absensi pegawai. Dengan pemberian remunerasi yang bersumber pada fungsional jabatan dan absensi dikhawatirkan hendak ada pegawai yang sebetulnya kinerjanya biasa saja, namun mendapatkan remunerasi yang besar karena fungsional jabatannya yang besar.

Oleh karena itu, pemahaman pegawai akan nilai kerja masih butuh dicermati. Dengan dimasukkannya aspek kedisiplinan pegawai serta capaian kinerja dalam perhitungan pemberian Remunerasi, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Perdagangan dalam perihal masuk kerja serta menggapai sasaran capaian kinerja yang sudah diresmikan.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Kepemimpinan**

Fahmi (2014: 38) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Dalam perkembangan zaman, kepemimpinan itu secara ilmiah kemudian berkembang, bersamaan dengan pertumbuhan scientific management (manajemen ilmiah), yang dipelopori oleh ilmuwan Frederick W.Taylor pada awal abad ke-20 dan kemudian hari berkembang menjadi satu ilmu. Fahmi (2014: 38) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Menurut Sutikno (2014:126) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada pola dasar seperti Mengarahkan yaitu Pemimpin membina dan mengarahkan para bawahan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya, mendukung yaitu pemimpin mendukung kerja bawahan, berpartisipasi yaitu pemimpin bertanya dan menggunakan saran para bawahan. (Rivai, 2014: 64). Menurut Robbins, (2014:402), "Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok."

#### **Semangat Kerja**

Novia,( 2015: 2) menjelaskan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Dalam industri pegawai ialah salah satu sumber energi yang sangat berarti. Pegawai berperan selaku pelaksana dalam menggapai tujuan industri, apalagi sarana kerja yang berbentuk mesin- mesin ataupun perlengkapan mutakhir juga membutuhkan tenaga kerja selaku operatornya.

Aspek yang pengaruhi semangat kerja merupakan area kerja pegawai itu sendiri. Pada biasanya pegawai cenderung lebih bahagia dengan terdapatnya keadaan area kerja yang baik serta aman, sehingga efisiensi kerja sesuatu industri bisa tercapai dengan baik. Area kerja yang baik bisa bermanfaat buat menghindari kejenuhan kerja serta kerugian pada industri sehingga dengan area kerja yang menunjang serta penuhi kebutuhan pegawai bisa tingkatkan kegairahan kerja pegawai. Dari beberapa pengertian ataupun pendapat prinsip-prinsip tentang semangat kerja yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pada prinsipnya semangat kerja itu adalah suatu sikap mental pegawai untuk bekerja sama lebih giat

dan konsekuen yang diwujudkan dalam bentuk disiplin sehingga dicapai hasil kerja yang maksimal.

### Remunerasi

Remunerasi adalah penghargaan atau remunerasi yang diberikan kepada pekerja atau karyawan sebagai hasil dari prestasi yang telah mereka berikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kebijakan pemberian remunerasi sebagai penghargaan kepada pegawai atas kinerja profesionalnya dalam mewujudkan tata kelola yang bersih dan berwibawa (Suparlan et al, 2016). Remunerasi bagi karyawan didasarkan pada posisi atau penilaian mereka dan kinerja yang dihasilkan.

Rivai, et al (2014) menjelaskan bahwa seseorang dapat bertindak (dalam upaya mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab) cenderung karena adanya ekspektasi terhadap hasil yang akan diperoleh. Penjelasan atas pernyataan tersebut menjelaskan bahwa sifat dasar karyawan bekerja tidak lain adalah karena mereka mempunyai harapan untuk mendapatkan imbalan, dalam hal ini berupa remunerasi. Sehingga ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi maka kepuasan kerja tercapai yang juga akan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi merupakan rangkaian sikap dan nilai yang dapat mendorong individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu.

Dorongan seseorang untuk berbisnis agar peningkatan kinerja karyawan tercapai tidak hanya berasal dari faktor eksternal, tetapi bisa juga berasal dari internal karyawan. Dorongan internal karyawan merupakan hubungan yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu dari karyawan yang bersangkutan. Motivasi internal merupakan salah satu teori motivasi (Teori Herzberg) yang menyatakan bahwa manusia akan termotivasi dari dalam dirinya sendiri karena faktor pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan gaji, promosi, hubungan rekan kerja, pengawasan, kondisi fisik kerja merupakan faktor Hiegien (pengasuh) yang menyebabkan orang merasa puas atau tidak puas tetapi bukan merupakan faktor pendorong (Robbins dan Judge, 2015).

### Hipotesis

Berdasarkan pada pengertian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bahwa kepemimpinan dan Remunerasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surabaya
- b. Bahwa kepemimpinan dan Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surabaya
- c. Bahwa Remunerasi berpengaruh dominan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surabaya

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### a. Variabel Bebas

##### 1) Kepemimpinan ( $X_1$ )

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya, kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok dilandasi oleh adanya kekuasaan yang merupakan alat untuk “memaksa” orang lain melaksanakan apa yang diperintahkan. Indikator Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Pembimbing
- b) Komunikatif Hubungan formal maupun informal.
- c) Demokratis

##### 2) Remunerasi ( $X_2$ )

Remunerasi Pegawai merupakan bentuk remunerasi atau kompenasi yaitu sebuah bentuk imbalan/balas jasa atau manfaat yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai terhadap pelaksanaan atas beban kerja pegawai dan kontribusi/capaian kinerjanya di dalam organisasi. Dengan indikator sebagai berikut:

- a) Bobot pekerjaan,
  - b) Skor kehadiran pegawai
  - c) Skor lembur pegawai
- b. Variabel terikat  
Semangat Kerja (Y)  
Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dan mempunyai keinginan dari dirinya sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Indikator Semangat Kerja adalah sebagai berikut :
- a) Kepuasan terhadap tugas
  - b) Tingkat kehadiran
  - c) Rasa keamanan
  - d) Gaji dan Tunjangan

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Perdagangan Kota Surabaya adalah 100 orang, dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan perhitungan rumus slovin maka yang dipilih dari populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 40 responden. Jumlah ini adalah jumlah responden yang nantinya akan ditentukan oleh peneliti, dimana responden adalah pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan Kota Surabaya.

### Teknik Analisis

#### a. Uji F

Tujuan melaksanakan uji F adalah untuk menguji signifikansi secara simultan. Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau pengaruh antara variabel-variabel bebasnya secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikatnya yaitu preferensi merek (Y), maka digunakan koefisien korelasi berganda.

#### Kriteria penolakan dan penerimaan $H_0$ :

- 1) Jika  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hit} < F_{tab}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

#### b. Uji t

Tujuan melaksanakan uji t adalah menguji tingkat secara parsial. Digunakan untuk mengetahui secara signifikan tidak pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya dengan ketentuan sebagai berikut :

#### Kriteria penolakan dan penerimaan $H_0$ :

- 1) Jika  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hit} < F_{tab}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel 1 berikut ini.



**Tabel 1. Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.168	3.139		1.328	.191
Kepemimpinan	.578	.166	.457	3.484	.001
Remunerasi	.517	.165	.173	3.733	.005

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi maka dapat diperoleh persamaannya sebagai berikut :

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

$$Y = 4.168 + 0,578 X_1 + 0.517 X_2$$

Konstanta  $\alpha$  diperoleh nilai 4.168 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Kepemimpinan dan Remunerasi akan menaikkan nilai Semangat kerja dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai 0.578 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Kepemimpinan akan menaikkan nilai Semangat kerja dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

Koefisien regresi untuk variabel Remunerasi diperoleh nilai 0.517 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Remunerasi akan menaikkan nilai Semangat kerja dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

**Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap semangat kerja secara simultan. Adapun hasil dari uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Pengujian Secara Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.200	2	49.600	7.837	.001 <sup>a</sup>
Residual	278.460	44	6.329		
Total	377.660	46			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Remunerasi

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Hasil uji F di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan sebesar 7.837 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 kurang dari 5% ( $sig < 5\%$ ), Berarti model regresi yang dihasilkan adalah cocok digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap semangat kerja.

**Pengujian Secara Parsial (Uji t)**



Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap semangat kerja secara parsial. Berikut ini hasil uji t :

**Tabel 3. Pengujian Secara Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.168	3.139		1.328	.191
Kepemimpinan	.578	.166	.457	3.484	.001
Remunerasi	.517	.165	.173	3.733	.005

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan Hasil uji t secara parsial menunjukkan:

1. Variabel Kepemimpinan memilikipengaruh terhdap Semangat kerja karena nilai  $t_{hit}$  3.484 dan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 5%
2. Variabel Remunerasi memilikipengaruh terhadap terhadap Semangat kerja karena nilai  $t_{hit}$  3.733 dan signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 5%.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil secara parsial diperoleh bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menggunakan pengaruhnya pada karyawan dalam situasi yang berubah-ubah dengan strategi yang efektif sangat mungkin untuk bervariasi dari situasi satu ke situasi lainnya. Pemimpin yang mampu menyesuaikan kepemimpinannya sesuai dengan faktor kontingensi yang berlaku akan mampu meningkatkan Semangat Kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil secara parsial diperoleh bahwa Remunerasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Remunerasi dapat meningkatkan Semangat Kerja, hal ini dikarenakan bahwa faktor finansial merupakan faktor yang bersifat logis dan manusiawi karena menyangkut keberlangsungan kehidupan individu dan keluarga. Jika manfaat finansial yang didapatkan tinggi, maka pegawai akan termotivasi untuk masuk kerja tepat waktu, tidak pernah terlambat atau cepat pulang apalagi mangkir, meminimalkan untuk mengambil cuti atau izin kerja, serta melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi skor pegawai yang juga akan berpengaruh terhadap jumlah nominal finansial yang diperoleh pegawai dalam penghasilannya di luar Gaji PNS.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil anliss dan pembahasn dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kepemimpinan dan Remunerasi secara siltultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja
- 2) Dari pengujian dengan uji t diketahui variabel Kepemimpinan secara parsial mempengaruhi variabel Semangat kerja.
- 3) Nilai thitung pada variabel Remunerasi sebesar 3.733 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ( $sig < 5\%$ ). Hal ini berarti variabel Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap Semangat kerja.
- 4) Variabel Remunerasi menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel Semangat Kerja .

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disampaikan, serta dengan memperhatikan beberapa keterbatasan yang ada, saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Para pimpinan Dinas Perdagangan Kota Surabaya dalam memimpin anak buah agar memperhatikan faktor latar belakang pegawai yang dipimpin serta lebih mendekatkan diri dengan tidak menerapkan gaya konvensional yang bersifat hirarkis.
2. Pegawai yang memiliki kinerja baik dapat dinaikkan dalam jabatan yang lebih tinggi, karena dengan jabatan yang lebih tinggi artinya bobot jabatan yang dimiliki lebih besar, yang dalam perhitungan Remunerasi akan menghasilkan nilai nominal finansial yang lebih tinggi, sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito, 2016. *Manajemen Personalia*, PT. Ghalia, Jakarta.
- Asad, Mohammad, 2016. *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri*, Jilid II, Edisi Keempat, PT BPFE, Yogyakarta
- Flippo 2016, *Manajemen Personalia*, Jilid 2, Edisi ke Enam, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP Handari Nawawi, 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktifitas Kerja*. Haji Masaagung, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Bina Ilmu Surabaya.
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Karina Octavia Muajal (2017). Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.BANK SULUTGO MANADO". *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, 2016, *Manajemen Personalia*, Edisi III, PT BPFE, Yogyakarta.
- Robbins dan Coutler 2016, *Manajemen*. Edisi Ke Enam, PT. Prenhallindo.
- Simamora, Hendry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Tiga, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sondang, 2016, *penempatan pada Perusahaan*, PT. Revika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta Bandung.
- Umi Khasanah dan M Mukery Warso (2016). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. New March Semarang *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*