

---

## JEKOBIS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

[http://ejournal.ubibanyuwangi.ac.id/index.php/jurnal\\_jejobis](http://ejournal.ubibanyuwangi.ac.id/index.php/jurnal_jejobis)

---

### FAKTOR-FAKTOR PEMICU SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER JAYA MAHA SAKTI ROGOJAMPI

Rosa Gita Cahyani<sup>1</sup>,  
Ni Kadek Yuliandari<sup>2</sup>

Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi, Banyuwangi

Email: [rosacahyani08@gmail.com](mailto:rosacahyani08@gmail.com)<sup>1</sup> , [nk.yuliandari@untag-banyuwangi.ac.id](mailto:nk.yuliandari@untag-banyuwangi.ac.id)<sup>2</sup>

#### Abstrak

Sumber daya manusia adalah sebuah modal yang utama dalam merencanakan, merogarnisir, dan mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam ruang lingkup sebuah organisasi. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan terkesan monoton dan tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu, stres kerja yang diakibatkan beban kerja yang berlebih serta pimpinan selalu merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, konflik kerja yang terjadi karena karyawan tidak suka dengan cara pimpinan memimpin perusahaan dan membuat teamwork yang awalnya solid menjadi tidak solid lagi serta mengalami ketidakharmonisan antara karyawan dengan pimpinan serta karyawan antar karyawan didalam perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner, dan pengolahan data menggunakan analisa validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Penyebaran kuisisioner disebarakan pada 55 responden yang merupakan karyawan dari CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS v.22.0 for windows. Hasilnya didapat bahwa ada pengaruh secara signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi.

#### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Konflik Organisasi, Stres Kerja, Semangat Kerja.

#### Abstract

*Human resources are the main capital in planning, organizing, directing and moving the factors that exist within the scope of an organization. One of them is the leadership style carried out by the leadership seems monotonous and does not change from time to time, work stress due to excessive workload and the leader always feels dissatisfied with the work done by employees, work conflicts that occur because employees are not like the way the leader leads the company. and make teamwork that was originally solid become no longer solid and experience disharmony between employees and leaders as well as between employees within the company.*

*This study uses a questionnaire method, and data processing uses analysis of validity, reliability, multiple linear regression, classical assumption test, coefficient of determination and hypothesis testing. Questionnaires were distributed to 55 respondents who are employees of CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi. Data processing in this study using SPSS v.22.0 for windows. The results obtained are that there is a jointly significant influence between the variables of leadership style, work stress and work conflict on employee morale at CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi.*

#### Keywords:

*Leadership Style, Work Stress, Organization Conflict, Work Morale.*

## Pendahuluan

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini khususnya disektor jasa mendorong organisasi untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat. Suatu organisasi harus mempersiapkan strategi yang matang agar dapat mempertahankan posisi ditengah kompetisi tersebut. Tingginya tingkat persaingan yang dihadapi oleh suatu organisasi memberikan suatu tekanan yang besar terhadap organisasi tersebut, untuk dapat menghadapi suatu persaingan di dunia usaha yang semakin ketat ini suatu manajemen perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia lebih baik lagi agar dapat mengantisipasi segala perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Secanggih apapun suatu teknologi yang di gunakan didalam organisasi, faktor yang paling utama tetap sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu keberhasilan di dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dari sebuah organisasi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi dan maju mundurnya suatu organisasi ditentukan juga pada sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Suatu organisasi dalam melakukan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sebuah modal yang utama dalam merencanakan, merogarnisir, dan mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam ruang lingkup sebuah organisasi. Keberadaan SDM di dalam organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas didalam suatu organisasi. Hal tersebut akan membuat organisasi sadar akan pentingnya nilai investasi karyawan sebagai SDM. Pada saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi merupakan hal yang tidak mdah untuk dilakukan oleh organisasi, terlebih lagi ada karyawan yang tidak semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan, dan memberikan semangat kepada karyawan agar karyawan didalam suatu

organisasi tidak malas dalam melakukan suatu pekerjaan.

CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di sektor penjualan sepeda motor. CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi terletak di Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. KaryawanP dari CV.Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi berjumlah kurang lebih 64 karyawan, dan CV ini sudah bergerak dibidang jual beli sepeda motor kurang lebih 25 tahun. Untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat ketat seperti sekarang ini maka CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi sangat memperhatikan semangat kerja dari karyawannya. CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi menyadari bahwa SDM adalah salah satu kunci dalam persaingan bisnis seperti sekarang ini. CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi dituntut untuk selalu memperhatikan semangat kerja dari karyawannya agar tidak menurun, yang dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang baik, menjaga tingkat stres kerja pada kondisi yang optimal dan tetap selalu memperhatikan konflik yang terjadi dalam perusahaannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan narasumber Iwan Wasito salah satu karyawan yang bekerja di CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi, menyatakan bahwa semangat kerja karyawan cenderung menurun dikarenakan gaya kepemimpinan dari kepala cabang CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi terlalu banyak menuntut dan kurang memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan serta gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan terkesan monoton dan tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Tidak hanya gaya kepemimpinan, karyawan disana juga mengalami stres kerja yang diakibatkan beban kerja yang berlebih serta pimpinan selalu merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya hal tersebut secara tidak langsung karyawan disana mengalami penurunan dalam melakukan segala aktivitas atau bisa dikatakan semangat kerja yang awalnya meningkat dikarenakan stres atau terlalu dituntut oleh pimpinan pada akhirnya semangat kerja dari karyawan menjadi menurun. Dari gaya kepemimpinan dan stres kerja yang membuat semangat kerja menurun masih ada

satu kendala lagi yaitu konflik, konflik kerja di CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi terjadi karena karyawan tidak suka dengan cara pimpinan memimpin perusahaan, sehingga membuat *teamwork* yang awalnya solid menjadi tidak solid lagi dan mengalami ketidakharmonisan antara karyawan dengan pimpinan serta karyawan antar karyawan didalam perusahaan. Serta akibat dari konflik kerja ini menyebabkan semangat kerja dari karyawan disana mengalami penurunan.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Tarlis 2017). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan dan menurunnya hasil kerja (Utamajaya and Sriathi 2015).

Menurut (Fahmi 2017) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai – nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Selanjutnya berkaitan dengan deskripsi jabatan, yang pada dasarnya mengatur “pekerjaan apa” dan “dilakukan oleh siapa” seringkali timbul ketidaksesuaian. Bentuk dari ketidaksesuaian itu ada beberapa hal seperti beban kerja yang sangat berlebih terhadap karyawan atau bahkan sebaliknya terlalu ringan, hal itu dapat terjadi seiring berkembangnya sebuah perusahaan. Dari banyaknya ketidaksesuaian yang dirasakan oleh seorang karyawan seiring berjalannya waktu

akan direspon secara beragam. Pada umumnya respon itu muncul dalam berbagai bentuk seperti rasa kecewa, rasa jengkel serta bentuk reaksi lain yang apabila terjadi berkepanjangan akan menimbulkan stres (Izzi and Yusuf 2021).

“Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. menurut (Julvia 2016) Seseorang yang mengalami tekanan mental bisa saja menimbulkan konflik didalam perusahaan. Konflik memang bisa terjadi kapan pun dan dimana pun akan tetapi dalam situasi seseorang itu mengalami tekanan mental hal tersebut sangat memudahkan mereka berkonflik dengan teman atau rekan kerjanya sekalipun. Hal itulah yang membuat semangat kerja dari suatu perusahaan juga menurun.

(Robbins Stepen. P 2014) mengemukakan bahwa konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut (Hasibuan 2011) bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. SUMBER JAYA MAHA SAKTI ROGOJAMPI”.

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono 2014) diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah

penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode kuantitatif lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel diukur dengan memberikan simbol-simbol angka, kemudian dilakukan perhitungan secara kuantitatif matematik untuk menghasilkan suatu kesimpulan dari permasalahan yang telah dirumuskan. Metode pengambilan data dibagi menjadi 4 diantaranya observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik *Product Moment* yaitu skor masing-masing item dikorelasikan dengan skor total, yang kemudian dibandingkan dengan angka kritis pada taraf signifikansi 5% dan pada baris *df (degree of freedom) N-2* yaitu  $55 - 2 = 53$ , sehingga diperoleh nilai 0,2656. Oleh karena itu, jika korelasi hitung lebih besar dari angka kritis sebesar 0,2656 maka pernyataan angket tersebut valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS Version 22.0 for Windows* dengan hasil seperti pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>11</sub>	0,2656	0,773	0,000	Valid
	X <sub>12</sub>	0,2656	0,474	0,000	Valid
	X <sub>13</sub>	0,2656	0,710	0,000	Valid
	X <sub>14</sub>	0,2656	0,470	0,000	Valid
	X <sub>15</sub>	0,2656	0,817	0,000	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>21</sub>	0,2656	0,588	0,000	Valid
	X <sub>22</sub>	0,2656	0,602	0,000	Valid
	X <sub>23</sub>	0,2656	0,641	0,000	Valid
	X <sub>24</sub>	0,2656	0,615	0,000	Valid
	X <sub>25</sub>	0,2656	0,706	0,000	Valid
Konflik Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>31</sub>	0,2656	0,685	0,000	Valid
	X <sub>32</sub>	0,2656	0,669	0,000	Valid
	X <sub>33</sub>	0,2656	0,785	0,000	Valid
	X <sub>34</sub>	0,2656	0,773	0,000	Valid
	X <sub>35</sub>	0,2656	0,740	0,000	Valid

Semangat Kerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,2656	0,729	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,2656	0,542	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,2656	0,670	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,2656	0,492	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,2656	0,733	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2022)

##### 2. Uji Reliabilitas

Pada pengujian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>) dan konflik kerja (X<sub>3</sub>) terhadap semangat kerja karyawan (Y) nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan bahwa semua item pada masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Adapun hasil uji reliabilitas kuisisioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	r <sub>alpha</sub>	Ket
1.	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,671	Reliabel
2.	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,621	Reliabel
3.	Konflik Kerja (X <sub>3</sub> )	0,778	Reliabel
4.	Semangat Kerja Karyawan (Y)	0,620	Reliabel

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2022)

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan tabulasi dari jawaban responden melalui kuesioner yang dibagikan, pada bagian ini akan disajikan pengujian hipotesa menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS Version 22.0 for Windows*. dengan menggunakan rumus regresi linier berganda.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Unstandardized Coefficient	t <sub>hitung</sub>	Sig
Konstanta	10,528	4,220	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,003	0,044	0,965
Stres Kerja	0,187	1,639	0,107
Konflik Kerja	0,331	3,474	0,001
Variabel Dependent : Semangat Kerja Karyawan (Y)			
F <sub>hitung</sub>	8,885		
F <sub>tabel</sub>	2,779		
R	0,586		
R <sub>square</sub>	0,343		
Adjusted R Square	0,305		
Signifikansi	0,000		
A	0,05		
N	55		

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2022)

Model regresi dari persamaan diatas adalah  $Y = 10,528 + 0,003 X_1 + 0,187X_2 + 0,331 X_3 + e_i$   
Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah :

- a.  $\alpha = 10,528$   
Konstanta sebesar 10,528 mengindikasikan bahwa titik potong garis regresi dengan sumbu tegak. Nilai tersebut menunjukkan nilai matematis sebesar 10,528.
- b.  $b_1 = 0,003$   
Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,003 artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan (Y) atau sebaliknya. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 skor maka semangat kerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,003 dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  tetap.
- c.  $b_2 = 0,187$   
Koefisien regresi untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,187 artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi semangat kerja karyawan (Y) atau sebaliknya. Variabel stres kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 skor maka semangat kerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,187 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  Tetap
- d.  $b_3 = 0,331$   
Koefisien regresi untuk variabel konflik kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,331 artinya semakin tinggi konflik kerja semakin tinggi semangat kerja karyawan (Y) atau sebaliknya. Variabel konflik kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 skor maka semangat kerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,331 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

**Uji Hipotesis**

**Uji F**

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	32,739	3	10,913	8,885	,000 <sup>b</sup>
Residual	62,643	51	1,228		
Total	95,382	54			

Sumber : Output SPSS Data Diolah (2022)

Dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 8,885 >$  nilai  $F_{tabel} = 2,786$ , sehingga variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel stres kerja ( $X_2$ ) dan variabel konflik kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Dalam model penelitian ini nilai koefisien determinasi berganda menggunakan nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,305 atau 30,5 % yang artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan konflik kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mampu mempengaruhi perubahan variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 30,5 % sedangkan sisanya 69,5 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Misalnya, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 <sup>a</sup>	,343	,305	1,108

Sumber: Output SPSS Data Diolah (2022)

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Toleran ce	Nilai VIF	Keterang an
Gaya				
1.	Kepemimpin an ( $X_1$ )	0,978	1,023	Bebas Multikolinieritas
2.	Stres Kerja ( $X_2$ )	0,766	1,306	
3.	Konflik Kerja ( $X_3$ )	0,754	1,326	

Sumber: Output SPSS Data Diolah (2022)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dihasilkan dalam SPSS ditunjukkan pada tabel 4 dimana VIF lebih kecil dari 10 untuk masing – masing variabel ekosegen, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas****Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas**

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket
1.	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	-0,394	2,007	Bebas
2.	Stres Kerja ( $X_2$ )	1,796	2,007	Heterokedastisitas
3.	Konflik Kerja ( $X_3$ )	0,603	2,007	

Sumber: Output SPSS Data Diolah (2022)

Cara pengujian data penelitian ini menggunakan model uji Glesjer (*Glesjer Test*). Yaitu dengan meregresi nilai abosolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Kriterianya adalah apakah hasil regresi residual pada semua variabel bebas memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa dalam model dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan konflik kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ), artinya apabila pimpinan secara aktif peduli terhadap para karyawan dengan memberikan solusi mengatasi stres kerja dan konflik kerja para karyawan yang ada didalam perusahaan dan pimpinan didalam perusahaan mampu mengatasi permasalahan yang ada didalam perusahaan. Di CV. Sumber Jaya Maha Sakti pimpinan mampu menekan tingkat stres kerja, dan konflik kerja dengan gaya kepemimpinan yang baik maka hal ini akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, dengan demikian hipotesis 1 ( $H_1$ ) dinyatakan diterima.

Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis (Uji F) yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel bebas, dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu dari (Tarlis 2017) dan (Ahmad 2018) yang menyatakan bahwa dimana dari dua penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan konflik kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap semangat kerja karyawan, dimana jika semangat kerja didalam suatu perusahaan itu menurun maka gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh

suatu perusahaan itu kurang baik, tingkat stres kerja yang ada didalam perusahaan tinggi, serta konflik yang ada di dalam perusahaan juga sangat banyak. Sehingga perlu adanya evaluasi baik dari pimpinan maupun dari karyawannya.

Hasil dari penelitian tersebut dapat mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin itu baik, serta stres kerja dari para karyawan bisa ditangani dan konflik kerja bisa diturunkan. Dengan secara bersama-sama mampu mempengaruhi naiknya semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan termasuk pada karyawan CV. Sumber Jaya Maha Sakti Rogojampi.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian instrumen :
  - a. Uji validitas diketahui bahwa, semua variabel yang di gunakan untuk nilai dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga kuesioner dari penelitian dapat dikatakan valid.
  - b. Uji reliabilitas diketahui bahwa, seluruh variabel yang di gunakan dalam penelitian menghasilkan *cronbach's alpha*  $> 60$ , sehingga bisa dikatakan reliabel dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.
2. Berdasarkan nilai analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan  $Y = 10,528 + 0,003 X_1 + 0,187 X_2 + 0,331 X_3 + e_i$   
Adapun interpretasi dari persamaan di atas adalah :  
 $a = 10,528$   
 Konstanta sebesar 10,528 menunjukkan bahwa perpotongan garis regresi dengan sumbu vertikal. Hal tersebut menunjukkan nilai matematis sebesar 10,528.  
 $b_1 = 0,003$   
 Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,003 artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan ( $Y$ ) atau sebaliknya. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 skor maka,

semangat kerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,003 dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  tetap.

$$b_2 = 0,187$$

Koefisien regresi untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,187 artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi semangat kerja karyawan (Y) atau sebaliknya. Variabel stres kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 skor maka, bisa dikatakan semangat kerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,187 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  Tetap

$$b_3 = 0,331$$

Koefisien regresi untuk variabel konflik kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0,331 artinya semakin tinggi konflik kerja semakin tinggi semangat kerja karyawan (Y) atau sebaliknya. Variabel konflik kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 skor maka, semangat kerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,331 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

### 3. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh :

- Berdasarkan uji F terdapat hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,885 > 2,786$ ) artinya bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel stres kerja ( $X_2$ ) dan variabel konflik kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan nilai uji t untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,44 < 2,007$ ), dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).
- Berdasarkan nilai dari uji t untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,639 < 2,007$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).
- Berdasarkan nilai uji t untuk variabel konflik kerja ( $X_3$ ) didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,474 > 2,007$ ), d
- Dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

- Berdasarkan Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,305 atau 30,5 % yang artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel stres kerja ( $X_2$ ) dan variabel konflik kerja ( $X_3$ ), secara bersama-sama mampu mempengaruhi perubahan dari variabel semangat kerja karyawan (Y) sebesar 30,5% dan sisanya 69,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### 5. Uji Asumsi Klasik

- Berdasarkan uji multikolinieritas di dapat hasil sebagai berikut:  
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), nilai VIF =  $1,023 < 10$   
Stres kerja ( $X_2$ ), nilai VIF =  $1,306 < 10$   
Konflik kerja ( $X_3$ ), nilai VIF =  $1,326 < 10$   
Dapat di simpulkan bahwa tidak adanya Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut

Berdasarkan uji heterokedastisitas di simpulkan bahwa model regresi untuk gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan konflik kerja ( $X_3$ ) tidak terjadi adanya heterokedastisitas, hal ini bisa dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

## Daftar Referensi

- Ahmad. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen* 10.
- Fahmi, S. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 12:107–16.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Izzi, Sirul, and Muhammad Yusuf. 2021. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kota Bima." *Jurnal Bina Manajemen* 10(1):247–54. doi: 10.52859/jbm.v10i1.166.
- Julvia, Cristine. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 16(1).
- Robbins Stepen. P. 2014. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi Jilid 1 Jakarta: PT. Prenhalindo, 2014*. Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sugiyono. 2014. "Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Bandung: CV. Alfabeta 2014." P. 159 in *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Bandung: CV. Alfabeta.

Tarlis, A. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa." *Jurnal Investasi Islam* 2.

Utamajaya, I., and A. Sriathi. 2015. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(6):253797.