

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN PASURUAN**

**Aswin Baihaqi dan Hepiyanto**  
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya  
Email : hepiyanto@stieyapan.ac.id

### **ABSTRAK**

*Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Perkembangan lingkungan Strategis Nasional yang dihadapi dewasa ini dan di masa akan datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance). Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan.*

*Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan berjumlah 60 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.*

*Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja; (2) terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.*

*Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja*

### **PENDAHULUAN**

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Perkembangan lingkungan Strategis Nasional yang dihadapi dewasa ini dan di masa akan datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance).

Lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut (Agustini, 2006:8). Lingkungan kerja yang baik membuat seorang karyawan tentu dapat melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberi kegairahan kerja atau semangat kerja karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2012:64).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Timpe (2013:3).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Nawawi, 2013:303).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Lako (2014:171), Gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya.

Menurut Umar (2015:278), ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan autoritis, seorang pemimpin memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan.
2. Gaya kepemimpinan birokratik, kepemimpinan ini dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya dapat bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.
3. Gaya kepemimpinan diplomatis, pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (motivasi) kepada bawahannya dan merekamenjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.
4. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.
5. Gaya kepemimpinan *free lein leader*. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota ataupun bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut apabila mereka memintanya.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Pengarahan terhadap pekerjaan yang dilakukan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan maupun lembaga-lembaga harus di berikan oleh pemimpin sehingga kepemimpinan tersebut dapat menjadi efektif. Menurut Robbins (2015:40) pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan. Keadaan ini menggambarkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan, jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lain dapat dilihat dari sejauh mana pemimpinnya dapat bekerja secara efektif.

Menurut Kartono (2014:69) pemimpin yang efisien itu mampu menghadapi setiap permasalahan dengan sikap lebih terbuka, dan dengan itikad baik yang besar dari pada seorang pemimpin kerdil serta non efisien yang selalu dipenuhi oleh ide-ide sempit (*ide fixed*).

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2013:15) adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Beberapa Gaya Kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawainya dapat meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2013 : 87), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2015 : 96), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Mengingat pentingnya kinerja seperti tersebut di atas, maka menjadi tugas pimpinan untuk mengatur keadaan lingkungan kerja agar tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan mengatur keadaan lingkungan kerja tersebut diharapkan dapat mencapai kinerja yang maksimal secara efektif dan efisien. Pengaturan lingkungan kerja meliputi : pengaturan ruangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan terhadap kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Menurut Moenir (2013, 148), pengaturan lingkungan kerja meliputi :

1. Tata letak atas barang-barang dalam ruangan kerja, misalnya meja-kursi kerja, lemari arsip, mesin-mesin dan sebagainya.
2. Tata cahaya untuk kerja yang cukup ukuran dan kekuatannya.
3. Tata warna tembok, langit-langit, barang-barang dalam ruangan yang diperhitungkan dengan daya pantul cahaya yang dimaksudkan untuk memperoleh kenikmatan bagi mata (tidak silau tetapi cukup terang untuk pekerjaan tertentu dan tidak berpengaruh yang negatif terhadap semangat kerja).
4. Tata udara, suhu udara dalam ruangan kerja sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan, suhu yang terlalu panas menyebabkan karyawan capai/lelah, sedang suhu udara yang terlalu dingin menyebabkan orang enggan bergerak atau berfikir.

Lebih lanjut Moenir menjelaskan (2013 : 150), pengaturan lingkungan kerja tersebut sebaiknya berdasarkan penelitian, sehingga tidak saja diperoleh kenyamanan dan keselamatan kerja yang optimal tetapi juga akan diperoleh efisiensi kerja.

Lingkungan kerja internal menurut Simamora (2013 : 81) mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim

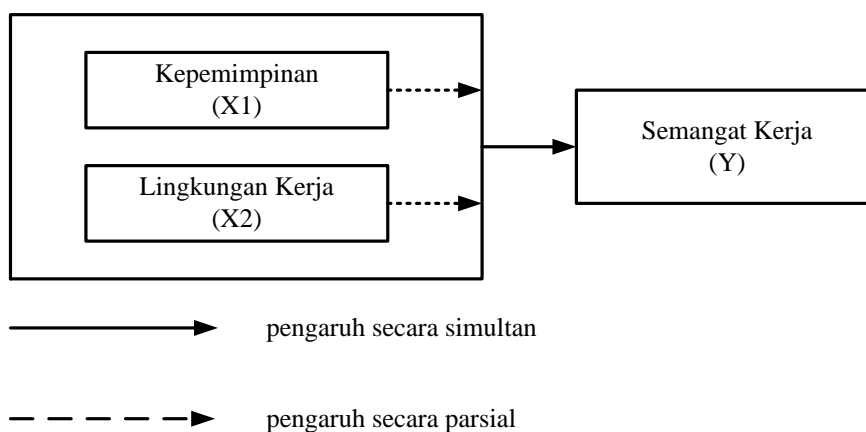
organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2014), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitifitas dalam pekerjaannya. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah”.

Menurut Mangkunegara (2015:88) memaparkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja diantaranya :

1. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Sikap terhadap pimpinan
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
5. Kemampuan untuk bergaul secara baik
6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja

H2 : Lingkungan kerjamempunyai pengaruh terhadap semangat kerja

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruandengan jumlah 60 orang. Sampelyang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 60pegawai dijadikan sampel.

### 1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

a. Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, meliputi :

- 1) Seorang pemimpin memiliki tugas memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya
- 2) Pemimpin berusaha memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk memberikan saran
- 3) Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan

b. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah kondisi tempat kerja yang baik sehingga dapat membuat pegawai merasa menyenangkan, aman, tenteram, dan perasaan betah dalam bekerja, meliputi :

- 1) Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan
- 2) Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman
- 3) Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas
- 4) Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja
- 5) Kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja
- 6) Komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan

### 2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah semangat kerja.

Semangat kerja (Y) adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama, meliputi :

- a. Pegawai hadir setiap hari kerja
- b. Pegawai tepat waktu datang dan pulang kerja
- c. Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai meminta bantuan kepada rekan kerja
- d. Rekan kerja sering memberikan kritikan yang membangun atas pekerjaan yang diselesaikan
- e. Pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan saat jam kerja belum berakhir
- f. Pegawai bekerja memenuhi target yang ditentukan oleh instansi
- g. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat semangat kerja meningkat
- h. Pegawai bersemangat untuk melakukan aktivitas pekerjaan
- i. Rekan kerja dan atasan seperti keluarga
- j. Dalam lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sekerja dan atasan baik

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = semangat kerja
- X<sub>1</sub> = kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = lingkungan kerja
- β<sub>0</sub> = konstanta
- β<sub>1</sub>.....β<sub>3</sub> = koefisien regresi
- e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,580	0,000	Valid
X1.2	0,646	0,000	Valid
X1.3	0,671	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas ketiga item pembentuk kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti ketiga item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,576	0,000	Valid
X2.2	0,643	0,000	Valid
X2.3	0,720	0,000	Valid
X2.4	0,821	0,000	Valid
X2.5	0,829	0,000	Valid
X2.6	0,825	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keenam item pembentuk lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti keenam item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,629	0,000	Valid
Y.2	0,609	0,000	Valid
Y.3	0,636	0,000	Valid
Y.4	0,706	0,000	Valid
Y.5	0,639	0,000	Valid
Y.6	0,609	0,000	Valid
Y.7	0,712	0,000	Valid
Y.8	0,660	0,000	Valid
Y.9	0,629	0,000	Valid
Y.10	0,782	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kesepuluh item pembentuk semangat kerja lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti kesepuluh item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
kepemimpinan (X1)	0,672	Reliabel
lingkungan kerja (X2)	0,801	Reliabel
semangat kerja (Y)	0,815	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas kepemimpinan sebesar 0,672 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas lingkungan kerja sebesar 0,801 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas semangat kerja sebesar 0,815 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,749
Kepemimpinan (X1)	0,118
Lingkungan kerja (X2)	0,673

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,749 + 0,118 X_1 + 0,673 X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,749 menunjukkan besarnya semangat kerja, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,118. Berarti jika kepemimpinan ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan, maka semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,118 satuan.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,673. Berarti jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan, maka semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,673 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,636 atau 63,6 % pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 63,6 %, sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	5,815	2,002	0,000	Ada pengaruh
Lingkungan kerja (X2)	7,731	2,002	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung kepemimpinan(X1) sebesar 5,815 lebih besar dari t tabel 2,002 menunjukkan bahwa kepemimpinanberpengaruh terhadap semangat kerja. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan kepemimpinanberpengaruh terhadap semangat kerjaditerima.
2. Nilai t hitung lingkungan kerja(X2) sebesar 7,731 lebih besar dari t tabel 2,002 menunjukkan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh terhadap semangat kerja. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan lingkungan kerjaberpengaruh terhadap semangat kerjaditerima.

## **PEMBAHASAN**

Dalam penelitian yang dilakukan di atas diketahui bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap semangat kerja ( $Y$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap semangat kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung ( $5,815$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,002$ ) dan nilai signifikan ( $0,000$ ) karena lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Nilai  $r$  parsial untuk variabel kepemimpinan sebesar ( $0,60$ ) bahwa variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi variabel semangat kerja ( $Y$ ) sebesar  $61,0\%$ .

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung ( $7,731$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,001$ ) dan nilai signifikan  $0,000$  karena lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga secara parsial lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Nilai  $r$  parsial untuk variabel lingkungan kerja sebesar ( $0,715$ ) bahwa variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel semangat kerja ( $Y$ ) sebesar  $71,5\%$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, Fauzia. 2006. *Hubungan Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pasific Medan Industri (Palmindo) Mabar Medan*, Medan: Laporan Kegiatan Unimed.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartono, 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Lako, Andreas. 2014. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Cetakan Pertama. Penerbit Amara Books. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moenir, 2013, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2013. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2013, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan 9, Edisi Ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2015, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Simamora, Henry 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Timpe, A.Dale. 2013. *Kepemimpinan: Seri Manajemen SDM*. Jakarta: Elekmedia Computindo.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.