

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI ELEKTRONIK SISTEM KEPATUHAN PAJAK (E-SIKEP) DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG <i>Muhammad Zefri dan Hendri Dunan</i>	97-107
PENGARUH SERVICE QUALITY, PRICE, DAN LOCATION TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION PADA RUMAH INGGRIS DI BANDAR LAMPUNG <i>Tumpak Batara Crisyanto Simangunsong dan Iskandar Ali Alam</i>	108-116
PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YUMMIE PIE LAMPUNG <i>Cintia Chandra Mahesa dan M. Oktavianur</i>	117-125
PENGARUH TUGAS POKOK FUNGSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TENGAH <i>Herayanti dan Habiburahman</i>	126-136
PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Pembantu PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Di Bandar Lampung) <i>Dwi Yutika Meria dan Andala Rama Putra Barusman</i>	137-149
ANALISIS STRATEGI PEMASARAN PRODUK PEMBIAYAAN KREDIT PEGAWAI PT BPR EKA BUMI ARTHA KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG <i>Siti Bahiyah dan M Yusuf Sulfarano Barusman</i>	150-157
ANALISIS TINGKAT KEMATANGAN TATA KELOLA TEKONOLGI INFORMASI MENGGUNAKAN COBIT 2019 <i>Titik Sulastri dan Defrizal</i>	158-178
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN ONLINE MELALUI PLATFORM SHOPEE DI BANDAR LAMPUNG <i>Luwiha dan Andala Rama Putra Barusman</i>	179-192
PENGARUH NILAI RELIGIUSITAS DAN PENGETAHUAN PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN BOIKOT PRODUK PIZZA HUT <i>Adi Inzar Kusuma dan Tina Miniawati Barusman</i>	193-207
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KEMILING <i>Dahlia dan Ni Putu Widhia Rahayu</i>	208-216

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 13	Nomor 2	Hal 97 – 216	Bandar Lampung September 2024	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-----------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 13, Nomor 2 – September 2024

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri

Angga Febrian

Winda Rika Lestari

Yateno

Ismaul Fitroh

Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin

Sekar Wulan Prasetyaningtyas

Abdullah Muksin

Fera Nefianti

Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan

Nova Alvia

Alamat: Jl.

Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.

0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kemiling

Dahlia¹, Ni Putu Widhia Rahayu²

^{1,2} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: dahhlia91@gmail.com

Abstrak

Organisasi sebagai entitas sosial yang terkoordinasi memiliki tujuan yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Semangat kerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, di mana kepemimpinan dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kemiling. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (t -statistik 3,070 > t -tabel 2,019, sig. 0,004 < 0,05). Demikian pula, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (t -statistik 3,768 > t -tabel 2,019, sig. 0,001 < 0,05). Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi semangat kerja pegawai (F hitung 192,848, sig. 0,000 < 0,05). Dengan demikian, peningkatan kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dilepaskan dari kontribusi dan peran aktif setiap individu yang bekerja di dalamnya, khususnya para pegawai yang menjadi bagian integral dari organisasi tersebut. Pegawai memiliki fungsi yang sangat penting dalam memastikan bahwa setiap rencana dan strategi yang telah disusun oleh organisasi dapat dijalankan dengan baik (Hotiana & Febriansyah, 2018). Mereka tidak hanya berperan sebagai objek yang sekadar menerima instruksi dan menjalankan tugas yang diberikan, tetapi juga sebagai subjek yang turut serta dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pegawai tidak hanya menjadi pihak yang bekerja untuk memenuhi target organisasi, tetapi juga menjadi aktor utama yang berperan dalam mendorong efektivitas serta efisiensi operasional organisasi. Keberadaan pegawai dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat strategis karena mereka berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan sejauh mana pegawai dapat bekerja dengan optimal (Muizu *et al.*, 2019). Kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan yang baik dengan pegawainya, memberikan arahan yang jelas, serta membangkitkan semangat kerja di antara mereka merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas serta kualitas kerja pegawai (Rahman *et al.*, 2023). Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi dengan baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Ketika pegawai merasa termotivasi dan mendapatkan dukungan dari pimpinan, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Barusman & Cahyani, 2024).

Dalam menjalankan perannya sebagai sosok yang bertanggung jawab dalam mengarahkan dan membimbing pegawai, seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang mumpuni, tetapi juga harus mampu menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya (Etikawati *et al.*, 2019). Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi, tetapi juga mencakup upaya dalam membangun semangat kerja dan meningkatkan motivasi pegawai. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu memahami kebutuhan, harapan, serta tantangan yang dihadapi oleh pegawainya sehingga dapat memberikan dorongan yang tepat agar mereka tetap termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

(Kusdiana, 2018). Motivasi yang diberikan oleh pemimpin akan berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai, baik dalam hal efisiensi kerja maupun kualitas hasil yang dicapai (Fauzi *et al.*, 2022). Dengan adanya pemimpin yang mampu memberikan arahan secara jelas dan memberikan dukungan secara emosional maupun profesional, maka pegawai akan merasa lebih dihargai, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas serta kinerja mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ketika seorang pemimpin mampu menanamkan semangat kerja yang tinggi, maka organisasi akan beroperasi dengan lebih optimal dan mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan lebih efektif (Syahreza *et al.*, 2017).

Namun, pada kenyataannya, tidak semua organisasi memiliki lingkungan kepemimpinan yang ideal. Berdasarkan informasi awal yang diperoleh oleh penulis, terdapat beberapa keluhan dari pegawai yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja mereka. Beberapa pegawai merasa bahwa kondisi kepemimpinan yang ada kurang kondusif, sehingga berdampak pada menurunnya moral dan motivasi mereka dalam bekerja (Kusdiana, 2018). Ketidakmampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inspiratif dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai atau bahkan kehilangan semangat untuk bekerja secara maksimal. Selain faktor kepemimpinan, salah satu aspek lain yang turut mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja itu sendiri (Yanuari, 2019). Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, baik dari segi fisik maupun sosial, seperti kondisi ruang kerja, hubungan antarkaryawan, fasilitas pendukung, serta budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi. Ketika lingkungan kerja yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka hal ini dapat berdampak negatif terhadap tingkat kenyamanan dan produktivitas mereka (Sembiring, 2020). Oleh karena itu, selain memiliki pemimpin yang mampu memberikan motivasi, organisasi juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang tersedia mendukung kesejahteraan serta efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Setiani & Febrian, 2023) lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan sosial, seperti lokasi kerja, ruang kerja, alat kerja, serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Faktor-faktor seperti hubungan antarkaryawan, ketersediaan fasilitas, serta kondisi kerja secara keseluruhan juga menjadi aspek penting dalam menentukan kenyamanan pegawai saat bekerja (Apridani *et al.*, 2021). Dalam hal ini, organisasi sebagai tempat kerja harus mampu menyediakan lingkungan yang kondusif dan mendukung, sehingga para pegawai dapat bekerja secara lebih produktif dan optimal. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, tetapi juga menciptakan pengalaman kerja yang positif. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, termasuk dalam hal memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen atau Masyarakat (Intari *et al.*, 2022). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, khususnya di Kantor Kecamatan Kemiling. Secara spesifik, penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai, bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka, serta bagaimana kombinasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja pegawai secara keseluruhan.

Pemimpin

Dalam suatu organisasi atau lembaga, peran seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arahan serta tujuan yang harus dicapai guna merealisasikan visi dan misi yang telah ditetapkan. Pemimpin, sebagaimana dijelaskan oleh (Fauzi *et al.*, 2022), adalah individu yang memegang kendali dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi, di mana kepemimpinan merupakan sifat mendasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kepemimpinan sendiri, (Zakaria & Leiwakabessy, 2020), didefinisikan sebagai sebuah proses pengaruh sosial di mana pemimpin berupaya mendorong partisipasi sukarela dari bawahannya dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya berperan dalam memberikan instruksi, tetapi juga dalam menginspirasi serta membimbing bawahannya agar mereka dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan Bersama (Marpaung, 2014). Kepemimpinan memiliki peran yang sangat krusial dalam organisasi, yang dapat dilihat dari dua faktor utama. Pertama, kinerja suatu unit kerja, instansi, atau organisasi sering kali mengalami perubahan yang signifikan akibat pergantian kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peranan yang sangat menentukan dalam keberlangsungan serta efektivitas suatu organisasi. Kedua, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari, (2020) ditemukan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan itu sendiri. Proses kepemimpinan yang baik di berbagai tingkatan organisasi, serta keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh pemimpin, menjadi faktor utama yang menentukan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuannya. Dalam praktiknya, peran pemimpin tidak hanya terbatas pada pengambilan keputusan strategis yang bersifat makro, tetapi juga mencakup hal-hal teknis yang tampak sederhana, seperti pengaturan ulang tata ruang kantor, perubahan jenis kursi, atau bahkan pemilihan warna dinding. Meski tampaknya sepele, perubahan-perubahan ini sering kali dianggap sebagai bagian

dari strategi perubahan yang lebih besar dalam organisasi, yang menunjukkan betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam setiap aspek manajerial dan operasional suatu institusi (Etikawati *et al.*, 2019).

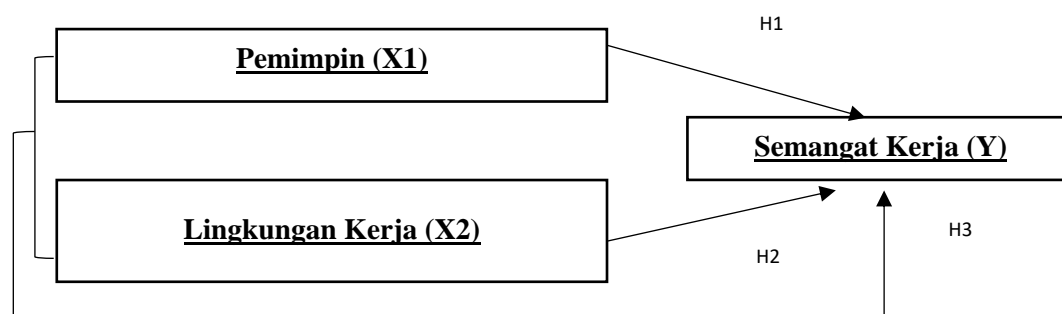
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti, mencakup keseluruhan aspek yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, termasuk alat dan perlengkapan kerja, bahan yang digunakan, serta metode dan pengaturan kerja yang diterapkan baik secara individu maupun dalam kelompok (Diyan A *et al.*, 2024). Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya lingkungan yang nyaman, pegawai dapat bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta menjalankan tugas dengan lebih efisien (Hutagalung, 2022). Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis dan emosional pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dan menyukai tempat mereka bekerja, maka mereka akan cenderung betah dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kondisi ini berdampak positif pada efektivitas kerja, di mana waktu yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tanpa tekanan berlebihan yang dapat menurunkan kinerja (Nurmasitha *et al.*, 2013). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik dalam hubungan sosial maupun faktor fisik di tempat kerja. Hubungan kerja yang terjalin antara sesama pegawai, interaksi antara bawahan dan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan menjadi faktor penting yang menentukan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi fisik tempat kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Apridani *et al.*, (2021) jika suatu kantor ingin menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para pegawainya, maka perlu adanya perhatian lebih terhadap penataan ruang kerja. Faktor-faktor seperti penempatan peralatan kerja yang sesuai, pencahayaan yang memadai, tingkat kebisingan yang terkendali, serta aspek kenyamanan lainnya perlu dipertimbangkan agar pegawai dapat bekerja dalam kondisi yang optimal. Dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan produktif, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas (Octavia *et al.*, 2023).

Semangat Kerja

Menurut Madjidi *et al.*, (2022) dalam penelitian yang dikutip oleh Safirah Syihab dan Mashur Razak (2020), semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berasal dari dalam diri individu yang mendorongnya untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik dalam suatu organisasi. Semangat kerja bukan sekadar dorongan individu untuk menyelesaikan tugasnya, tetapi juga mencerminkan sikap keseluruhan dari seseorang atau bahkan kelompok kerja dalam suatu lingkungan profesional. Sikap ini dapat terlihat dari moral kerja yang baik, kedisiplinan yang tinggi, serta pencapaian prestasi kerja yang optimal. Semangat kerja yang positif menjadi elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Basri & Rauf, (2021) menegaskan bahwa tingkat semangat kerja yang tinggi tercermin dari adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras, bersikap tekun, serta menjalankan tugas dengan penuh gairah dan komitmen yang berkelanjutan. Ketika individu memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas, tetapi juga berusaha menemukan dan menerapkan metode kerja yang lebih efisien serta efektif guna meningkatkan produktivitas organisasi. Semangat kerja yang kuat juga berdampak pada kesiapan individu dalam berinovasi serta beradaptasi dengan berbagai tantangan di tempat kerja, sehingga organisasi dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya dengan lebih optimal.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan utama dalam mengkaji permasalahan yang diteliti. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono, merupakan metode penelitian yang berpijak pada filsafat positivisme, yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena yang diamati. Pendekatan ini bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak (random). Dalam proses pengumpulan data, metode ini menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang secara sistematis, sedangkan analisis data dilakukan dengan pendekatan statistik untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan dapat diuji kebenarannya secara ilmiah (Gunawan, 2017).

Adapun populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kemiling, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 41 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam menentukan sampel penelitian. Teknik sampling jenuh, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan kata lain, karena jumlah populasi penelitian hanya terdiri dari 41 orang, maka seluruhnya dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini, sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi secara menyeluruh dan lebih akurat.

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menerapkan beberapa teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik kuesioner digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari responden dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah dirancang sesuai dengan variabel penelitian. Teknik observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung kondisi lapangan serta perilaku pegawai di tempat kerja untuk mendapatkan data yang lebih objektif. Sementara itu, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip, dokumen resmi, atau catatan terkait yang dapat mendukung hasil penelitian.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data menggunakan teknik analisis statistik. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan uji statistik, di antaranya adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat-syarat analisis regresi. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji statistik lainnya yang diterapkan meliputi uji T yang digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini.

Dengan menerapkan metode dan teknik analisis yang sistematis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan atau rekomendasi terkait faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kemiling.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Dalam melakukan analisis perlu dilakukan uji asumsi. Tujuan pengujian asumsi adalah untuk menghindari bias dalam regresi. Pada penelitian kali ini, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, heteroskedasitas dan multikolinieritas.

Tabel 1 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,949

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikansi di angka 0,949, karena $0,949 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

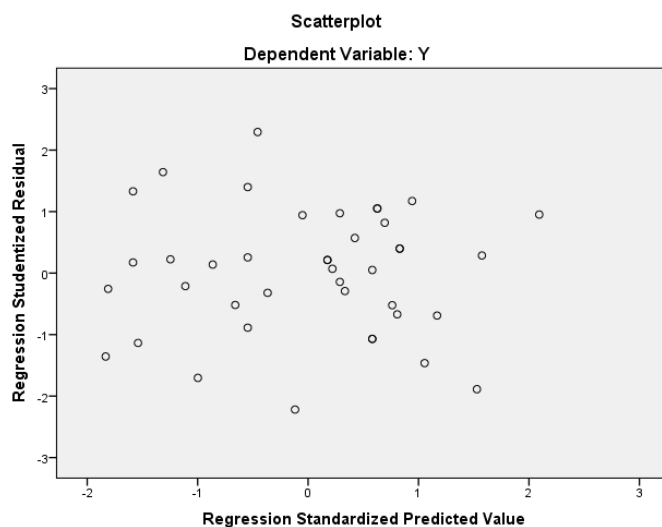
Tabel 2 Uji Normalitas

Model	VIF
X1	2,638
X2	2,638

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji Heteroskedasitas

Diketahui bahwa nilai VIF adalah sebesar 2,638. Hasil ini berarti variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terbebas dari asumsi kasus multikolinearitas karena hasil VIF nya kurang dari 10. Hal tersebut berarti data dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 2. Uji Heteroskedestitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,910	0,906

Sumber: Data Diolah, 2024

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 91%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sebesar 91%. Sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan.

Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas X.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient	t	Sig
X1	0,508	7,730	0,000
X2	0,318	5,024	0,000

Sumber: Data Diolah, 2024

- 1) Koefisien regresi X₁ sebesar 0,508 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan, maka semangat kerja akan naik sebesar 0,508 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 2) Koefisien regresi X₂ sebesar 0, 0,318 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja, maka semangat kerja akan naik sebesar 0, 0,318 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t-statistik (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya adalah konstan.

- 1) Variabel kepemimpinan memiliki nilai t-statistik 7,730 > t-tabel 2,019 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian maka secara statistik kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-statistik 5,024 > t-tabel 2,019 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian maka secara statistik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Uji f-statistik (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	192.848	0,000

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 192,848 dengan angka signifikannya $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Kemiling.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan pada pegawai maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja pegawai. Pendapat Tohardi (2005: 295) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk menpacai tujuan organisasi. Pimpinan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar selalu bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Karyawan mau melaksanakan tugas dengan semangat karena ingin memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Giri, 2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan adalah nyata (signifikan) dan bukan secara kebetulan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sri Langgeng dan Gandhi Sutjahjo (2017). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi (Palinggi *et al.*, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Kemiling.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila kantor memperhatikan dan mengusahakan faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dengan baik sehingga pengaruh yang diperoleh karyawan positif akan mengurangi kejenuhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan yang akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan (Palinggi *et al.*, 2022).

Sehubungan dengan pembahasan diatas adapun teori yang terkait lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Kemudian menurut NitiseMITO dalam Firdaus (2001) “ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan”. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai harusnya ada lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya agar bisa menciptakan kerja sama yang baik antara pegawai dan ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai lebih baik lagi.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Kemiling

Penutup

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan dalam hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kemiling. Koefisien tersebut bernilai positif yang berarti semakin baik kepemimpinan maka semangat kerja pegawai juga akan semakin tinggi.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kemiling. Koefisien tersebut bernilai positif yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai juga akan semakin tinggi.
3. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kemiling.

Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin diharapkan lebih memperhatikan, mengarahkan dan membimbing, serta lebih sering berkomunikasi dengan pegawai. Upaya tersebut untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan kepemimpinan yang dapat menurunkan semangat kerja pegawai.
2. Pimpinan instansi perlu memperbaiki kepemimpinan dengan memberi kebebasan kepada pegawai untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya, serta menghindari hubungan dengan pegawai untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada suatu pemerintahan. Dengan demikian dapat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ainanur, Ainanur & Tirtayasa, Satria. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Apridani, Apridani., Bambang Mantikei, & Achmad Syamsudin. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82–88. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>
- Barusman, Andala Rama Putra & Cahyani, Alvina Regita. (2024). The Influence of Authenticity, Interpersonal Justice, Prior Experience, and Perceived Quality With Involvement as a Mediator On Revisit Intention For Starbucks Customers (Study Case After Boycott Call From MUI). *Tianjin Daxue Xuebao (Ziran Kexue Yu Gongcheng Jishu Ban)/ Journal of Tianjin University Science and Technology*, 57(4), 69–89. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10947244>
- Basri, Surya Kelana & Rauf, Rusdianan. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>

- Diyan A Maharanni ., Subagja, Iwan Kurniawan & Hakim, Azis. (2024). Pengaruh Pemanfaatan E-Purchasing dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/Jasa di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 4(11), 1001–1009.
- Etikawati, Dina., Suddin, Alwi & Sutarno, Sutarno . (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Displin Terhadap Kinerja (Survei pada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 270–279.
- Fauzi, Miftah., Kusuma., Rahwana, Agdhi & Sutrisna, Arga. (2022). The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Emplooyee Perfomance at PR. Hm Putra Tasikmalaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PR. Hm Putra Tasikmalaya. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Gunawan, Imam. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Hotiana, Nila., & Febriansyah Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–39.
- Hutagalung, Bob Alexandro. (2022). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Intari, Dwi Esti., Ujianto, Rifky., Hermita, Nuniek., Bethary, Rindu Twidi., & Purnaditya, Ngakan Putu. (2022). Edukasi masyarakat dalam upaya menciptakan lingkungan rumah yang sehat dan asri melalui konsep pemasangan vertical garden bangunan hunian. *Civil Engineering for Community Development (CECD)*, 1(1), 16. <https://doi.org/10.36055/cecd.v1i1.16526>
- Kusdiana, Yayu. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 148–157.
- Madjidu, Alfani., Usu, Idrus & Yakup, Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Marpaung, Marudut. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdibud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Muizu, Wa Ode Zus nita., Kaltum, Umi., & Sule, Ernier T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Nurmasitha, Faiza., Hakim, Abdul., & Prsetyo, Wima Yudo. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1220–1228.

- Octavia, Ayu Nurafni., Sihite, Monica Grasela & Ardi, Nada Diana. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pemalang. *Jurnal, Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2, 484–491.
- Rahman, Acep Angga Saepul., Saputro, Arien Hendra & Wijaya, Hendra. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Rivaldo, Yandra & Ratnasari, Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 505–515.
- Sembiring, Hendri. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Juraknum*, 13(1), 10–24. www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Setiani, Yeni & Febrian Wenny Desty. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Syahreza, Dina Sarah., Lumbanraja, Prihatin., Dalimunthe, Ritha F & Absah, Yeni. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. In *European Research Studies Journal: Vol. XX*.
- Yanuari, Yayan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Zakaria, Ilham Habibi & Leiwakabessy, Theophilia Fina F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126. www.krjogja.com