Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Morale

Rismawati¹; Diana Nazwita Syafira²

Info:

Received:
30 Jun 2020
Review:
21 Jan 2021
Accepted:
06 Feb 2021
Online:
07 Feb 2021

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai kecamatan cabangbungin kabupaten bekasi. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai baik PNS maupun Non PNS di Kecamatan Cabangbungin Kabupaten Bekasi yang berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja; ada pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja

Kode JEL:

This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee morale of the Bungin sub-district, Bekasi district. The research sample was all employees both PNS and Non PNS in Cabangbungin District, Bekasi Regency, amounting to 30 people. The analytical method used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 22 program. The results show that there is a positive effect of leadership style on morale; there is a positive influence of work environment on morale.

Keywords: Leadership Style; work environment; employee morale

JEL Codes:

How to cite:

Rismawati, R., Syafira, D.N. (2020). Pagaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(01), doi: <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.37>

Pendahuluan

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, manusia sebagai faktor keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut, salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi.

¹ Prodi Manajemen S1, FEBIS, Universitas Pelita Bangsa; risma@pelitabangsa.ac.id

² Prodi Manajemen S1, FEBIS, Universitas Pelita Bangsa; nazwita98@gmail.com

* Correspondence Author

Semangat kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan seluruh kegiatan manajemen dan operasional perusahaan. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Siagian (2002) dalam Eko Busono dan Dheasey Amboningtyas (2017) mengemukakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dibutuhkan faktor-faktor pendukung, salah satu faktor yang dapat mendukung adalah keahlian bagi para pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, akan berdampak pada kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara efisien dan efektif sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung menciptakan tingkah laku yang positif pekerja perlu menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karena lingkungan yang baik akan mendorong semangat pegawai. lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi secara perseorangan maupun kelompok.

Kondisi Kecamatan Cabangbungin Kabupaten Bekasi, saat ini sedang berada dalam tahap peningkatan semangat kerja pegawai. Seluruhnya dikerahkan untuk meningkatkan semangat kerja. Hasil angket yang diperoleh dari kecamatan cabangbungin tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki semangat kerja rendah, kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan aspek (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) saling berkeselimbangan sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka dari itu diperlukan penelitian yang dapat membuktikan faktor faktor tersebut berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Metodologi

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif yang digunakan dalam menganalisis dan dinyatakan berupa angka. Peneliti akan menjelaskan hubungan dependen dan independen dari variabel-variabel yang diteliti, yaitu "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai kecamatan cabangbungin kabupaten bekasi". Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai baik PNS maupun Non PNS di Kecamatan Cabangbungin Kabupaten Bekasi yang berjumlah 30 orang, pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh, artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan berganda. Dibantu juga menggunakan program komputer yang dipakai untuk analisis statistika yaitu SPSS versi 22.

Desain Penelitian

Desain dari penelitian ini berangkat dari kerangka konsep yang sudah disusun sedemikian rupa sebagaimana pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Analisis

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Analisis diawali dengan pengujian instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas Yaitu menguji apakah pernyataan yang tercantum dalam kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrument harus mempunyai validitas tinggi jika ingin dianggap sebagai sebuah instrument yang valid. Uji reliabilitas mengukur tingkat kestabilan suatu alat ukur, semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka akan semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya.

Tahap berikutnya adalah Uji Asumsi Klasik (Uji Asumsi Regresi). Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian multikolinieritas yang digunakan yaitu dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas dilakukan secara grafis.

Analisis dilanjutkan dengan uji model menggunakan koefisien determinasi dan uji-F. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam prosentase. Uji F dilakukan dengan kriteria apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebagai konsekuensinya H_1 diterima, dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Terakhir dilakukan uji hipotesis menggunakan persamaan regresi linier ganda dan uji-t. Analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (dependent) yakni Semangat kerja pegawai. Uji t dilakukan dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebagai konsekuensinya H_1 diterima; dan sebaliknya apabila penghitungan yang didapatkan $t < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebagai konsekuensinya H_1 ditolak.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Penjelasan
Gaya Kepemimpinan (Busono dan Amboningtyas, 2017)	Iklim saling mempercayai	Pemimpin dan pegawai saling mempercayai Pemimpin percaya pegawai profesional
	Penghargaan terhadap ide bawahan	Pemimpin menghargai ide bawahan Ide bawahan akan dibahas pada rapat
	Memperhitungkan perasaan bawahan	Pemimpin memperhatikan perasaan bawahan Pemimpin diskusi dengan bawahan
	Perhatian kenyamanan bawahan	Fasilitas kerja memadai Fasilitas kerja disesuaikan pekerjaan
	Memperhitungkan kepuasan bawahan	Pemimpin memberikan kompensasi yang layak Kompensasi yang diterima tepat waktu
Lingkungan Kerja (Kalsum dan Nasution, 2016)	Suasana kerja	Suasana kerja yang nyaman Suasana kerja yang tenang
	Lingkungan tempat kerja	Tempat kerja yang bersih dan rapi Tata letak barang yang memudahkan
	Perlengkapan	Sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya Perlengkapan aman.
	Fasilitas	Fasilitas baik Fasilitas sesuai dengan fungsinya
Semangat Kerja (Murtisaputra dan Ratnasari, 2018)	Absensi	Absensi tidak terlambat Absensi sesuai dengan jam kerja
	Kerja sama	Terjalannya kerjasama antara sesama pegawai Terjalannya kerjasama pegawai dengan atasan
	Kepuasan kerja	Pegawai merasa puas bekerja di perusahaan Pegawai bekerja dengan baik
	Kedisiplinan	Pegawai mematuhi SOP Pegawai disiplin dalam bekerja

Sumber : Beberapa sumber yang diolah penulis, 2020

Hasil

Pengujian Instrumen

Pengujian validitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil penelitian validitas selanjutnya dibandingkan dengan tabel koefisien korelasi. Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 15 item yang seluruhnya valid. Variabel lingkungan kerja, dari 15 item data terdapat 3 data yang tidak valid. Variabel semangat kerja terdapat satu item yang tidak valid dari total 15 item data.

Uji realibilitas digunakan untuk menentukan suatu kuesioner reliabel atau tidak. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2011). Dari hasil analisis menunjukkan koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) adalah reliabel, artinya untuk semua pernyataan yang valid pada masing-masing variabel dapat diandalkan atau reliabel karena melebihi ambang batas lebih besar dari 0,6 (Gaya kepemimpinan = 0,890; Lingkungan kerja = 0,887; Semangat Kerja = 0,912).

Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan normalitas. Analisis menghasilkan nilai Tolerance $> 0,10$ (0,906) atau nilai VIF < 10 (1,104) sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Analisis menghasilkan grafik yang memenuhi kriteria tidak terjadinya heteroskedastisitas sehingga persyaratan asumsi klasik terpenuhi.

Uji Model

Pengujian model memerlukan nilai koefisien determinasi dan uji-F. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil analisis pada tabel 2.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	,618	,589	2,182

Uji model dilakukan dengan uji F dimana pengujian dilakukan berdasarkan hasil analisis pada tabel 3.

Tabel 3. Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,720	2	103,380	21,809	0,000 ^b
	Residual	128,580	27	4,762		
	Total	336,300	29			

Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,618 dengan nilai Sig. = 0,000. Karena nilai Sig. $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka signifikan sehingga nilai koefisien determinasi dapat diterjemahkan. Angka tersebut mengandung arti bahwa model hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2)

berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sebesar 61,8%. Karena nilainya cukup tinggi dan signifikan maka model layak untuk pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Untuk keperluan pengujian hipotesis digunakan hasil analisis yang disajikan pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	24,639	5,315		4,636
	X1	,345	,083	,520	4,162
	X2	,225	,062	,450	3,603

Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil tersebut, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 24,639 + 0,345 X1 + 0,225 X2 \dots\dots\dots 1)$$

Nilai thitung > ttabel (4,162 > 2,052) dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sehingga H1 diterima. Nilai thitung > ttabel (3,603 > 2,052) dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sehingga H2 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji fhitung sebesar 21,089 untuk mencari ftabel lihat pada lampiran ftabel statistik dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau 3-1=2 dan df (n-k-1) atau 30-2-1=27. Hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,354 (lihat pada lampiran f statistik) maka : fhitung > ftabel = Ho ditolak atau 21,089 > 3,354 maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) sebesar 61,8% pada nilai R Square.

Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja ditunjukan melalui pengujian hasil yang diperoleh untuk ttabel. Dimana diperoleh thitung sebesar 4,162 dan untuk mencari ttabel : (df) n-k-1 atau 30-2-1 = 27 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel) dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk ttabel sebesar 2,052 (lihat pada lampiran nilai ttabel). Jadi nilai thitung > ttabel (4,162 > 2,025) maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja . nilai thitung positif, artinya berpengaruh positif, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja ditunjukan melalui pengujian hasil yang diperoleh untuk ttabel. Dimana diperoleh thitung sebesar 3,603 dan untuk mencari ttabel : (df) n-k-1 atau 30-2-1 = 27 (n adalah jumlah data dan k

adalah jumlah variabel) dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk ttabel sebesar 2,052 (lihat pada lampiran nilai ttabel) jadi nilai thitung > ttabel (3,602 > 2,052) maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. nilai thitung positif, artinya berpengaruh positif, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan semangat kerja.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dengan arah positif. Keterbatasan dalam penelitian ini berkaitan dengan jumlah variabel yang hanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja serta populasi yang hanya berjumlah 30 orang. Diharapkan agar ada penelitian lanjutan yang mempertimbangkan faktor selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai ataupun jika menggunakan variabel yang sama, tetapi menggunakan pendekatan yang berbeda secara teori maupun konseptual, agar dapat menghasilkan hasil yang diteliti lebih empiris.

Daftar Pustaka

- Arianto, T.P., Fathoni, A., Magdalena, M. 2016. Effect Of Employee Training Systems Work And Leadership Style On Spinning Spirit Of Employee Unit 1 (One) PT. Sinar Pantja Djaja (Sritex Group) Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016. (Diakses pada tanggal 18 Mei 2019)
- Busono, E. dan Amboningtyas, D. 2017. Influence Of Motivation, Leadership Style, And Compensation To The Work Spirit With Work Commitment As Intervening Variables (Case Study of Employees of PT Orlando Aristo Transportation). *Journal of Management*, 2017. (Diakses pada tanggal 15 Mei 2019)
- Kalsum, U. dan Nasution, M.P. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Labuhanbatu. *Jurnal Ecobisma* Vol. 3 No. 2 Juni 2016. (Diakses pada tanggal 18 Mei 2019)
- Murtisaputra, E. dan Ratnassari, S.L. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 3 : 434-453, November 2018. (Diakses pada tanggal 18-Mei 2019)
- Munawaroh, S., Ayu, Herlambang, T. dan Zaini, H. 2017. Persepsi Karyawan Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja, Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan UD. Utama Raya Situbondo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 3 No. 1 Juni 2017, Hal. 118-136. (Diakses pada tanggal 18 Mei 2019)
- Syamsudin dan Bachtar, T. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, Volume. 4 No. 1 Tahun. 2018
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Kartono, K. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anoraga, P. 2013. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.

- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Nitisemito, A.S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, S.P. 2002. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta 2003. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja” <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Juni 2019
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- <http://gojpo.blogspot.com/2015/08/legenda-jawara-cabang-bungin-dan-asal.html>. (Diakses pada tanggal 9 Agustus 2019)