

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA
PADA KANTOR KECAMATAN MANDALLE KABUPATEN
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Arwini^{*1}, Sylvia Sjarlis², Deddy Rahwandi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}Arwini@gmail.com , ²Sylvia.sjarlis2013@gmail.com , ³Deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja; 2) pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja; 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; 4) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; 5) pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai; 6) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja; dan 7) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja; 2) kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja; 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 6) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja; dan 7) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) the influence of the work environment on morale; 2) the influence of leadership on morale; 3) the influence of the work environment on employee performance; 4) the influence of leadership on employee performance; 5) the influence of morale on employee performance; 6) the influence of the work environment on employee performance through work morale; and 7) the influence of leadership on employee performance through morale.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Mandalle District Office, Pangkajene and Islands Regency. When the research was conducted from January 2021 to February 2021. The study population was all employees

of the Mandalle Subdistrict Office, Pangkajene Regency and the Islands, totaling 38 people. In this study, the sampling technique used was saturated sample in which all members of the population were used as a sample, amounting to 38 people. The analysis techniques used in this research are instrument test, classical assumption test, multiple regression test, hypothesis test and determination coefficient test.

The results of this study indicate that: 1) the work environment has an effect on morale; 2) leadership has an effect on morale; 3) work environment affects employee performance; 4) leadership has an effect on employee performance; 5) morale has an effect on employee performance; 6) work environment affects employee performance through work morale; and 7) leadership affects employee performance through work morale.

Keywords : *Work Environment, Leadership, Work Spirit And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan atau sebuah instansi.

Perusahaan atau sebuah instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi, instansi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Namun, kinerja pegawai tersebut tidak akan bagus jika pegawai tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Jika semangat kerja pegawai tinggi, maka kinerja yang dihasilkan pun akan bagus.

Menurut Sutrisno (2013), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu tugas, pegawai yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, atau cara dimana seseorang diharapkan berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan, dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas dan waktu tugas yang diberikan.

Kinerja seorang pegawai pada akhirnya merupakan masalah individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat pengalaman yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik tentunya berasal dari semangat kerja yang tinggi. Nitisemito (2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut diartikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2016;94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Peningkatan semangat pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau instansi untuk dapat bertahan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan

semangat pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan semangat kerja seorang pegawai diantaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan organisasi atau instansi yang sudah ditetapkan. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Tidak hanya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja pegawai yang kurang melayani konsumen dengan baik. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat pegawai menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis perusahaan.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Namun, hasil penelitian peneliti terdahulu masih temukan ketidak konsistenan hasil peneliti terdahulu. Beberapa memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rio Marpaung pada tahun 2013 yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Namun, ada juga yang memperoleh bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Penelitian Noor Annisa pada tahun 2015 justru memperoleh hasil bahwa yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah pengaruh lingkungan kerja.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian terkait faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai masih layak dan menarik untuk diteliti kembali agar dapat diketahui faktor apa saja yang sebenarnya dapat mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai. Sehingga penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Yang mana fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu minimnya semangat kerja para pegawai seperti masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belu maksimal. Semangat kerja yang yang minim ini tentunya bersmpak pada kinerja pegawai. Dimana beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, pegawai tidak bekerja dengan teliti sehingga terjadi kesalahan, serta pegawai kurang berinisiatif dalam bekerja.

Semangat kerja dan kinerja yang minim dikarenakan pemimpin masih kurang dalam memimpin dan memberikan arahan kepada bawahan. Pegawai masih perlu dipaksa dan belum secara ikhlas untuk bersikap dan bekerja sesuai kemauan instansi melalui arahan

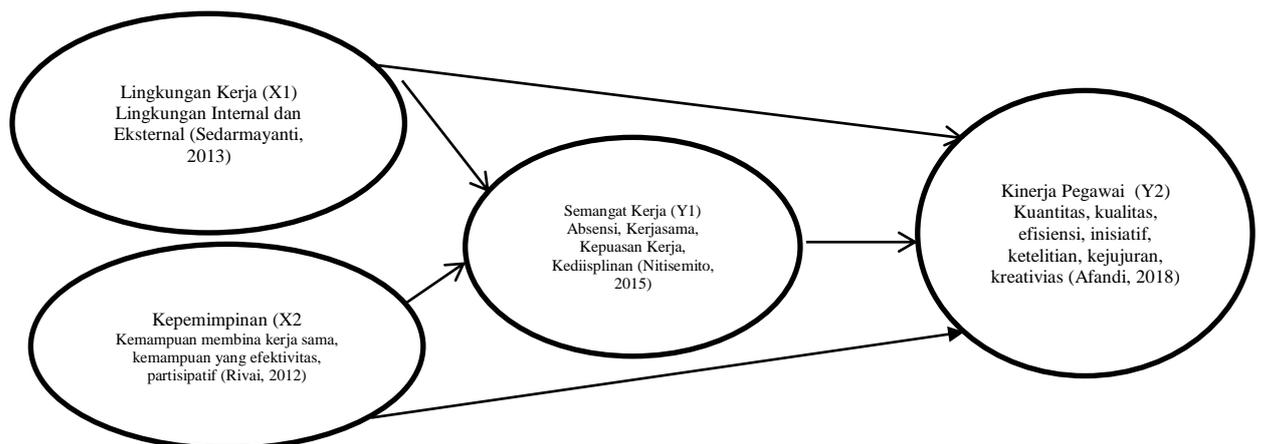
atasannya. Realita ini membuktikan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memperoleh *support* dan perhatian dari atasan, sehingga berakibat pada menurunnya semangat dalam bekerja.

Selain itu, lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Mandalle juga tidak dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Seperti, kebersihan kantor yang masih kurang, suhu udara yang biasanya tinggi menyebabkan pegawai tidak nyaman bekerja karena air conditioner di ruangan kurang dingin, sinar matahari yang terlalu terik biasanya masuk ke dalam ruangan akibat kurangnya pepohonan di Kantor Kecamatan Mandalle, serta lingkungan sekitar kantor sering terjadi kebisingan.

Dikarenakan gaya kepemimpinan yang masih minim dan lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Seperti beberapa pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya, jam istirahat yang terlalu lama, dan beberapa pegawai ada yang pulang ke rumah belum waktunya.

Berdasarkan pada uraian di atas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
4. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
5. Diduga semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
6. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui semangat kerja

7. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui semangat kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indicator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Penelitian ini di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan waktu penelitian telah dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Februari tahun 2021 atau kurang lebih satu bulan.

Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hubungan Langsung (Persamaan I)

Variabel	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
		Std. Error	Beta		
(Constant)	.616	.313		1.970	.057
LINGKUNGAN KERJA	.574	.085	.599	6.739	.000
KEPEMIMPINAN	.340	.072	.422	4.746	.000

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 2. Hubungan Tidak Langsung (Persamaan II)

Variabel	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
		Std. Error	Beta		
(Constant)	.337	.207		1.626	.113
LINGKUNGAN KERJA	.291	.081	.332	3.588	.001
KEPEMIMPINAN	.153	.058	.208	2.659	.012
SEMANGAT KERJA	.463	.106	.505	4.355	.000

Sumber : Data primer, 2021

1. Hubungan Langsung
 - a. Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,291
 - b. Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,153
2. Hubungan Tidak Langsung
 - a. Lingkungan kerja melalui Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai
 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja x Koefisien Regresi Semangat Kerja
 = 0,574 x 0,463
 = 0,265
 - b. Kepemimpinan melalui Semangat Kerja terhadap Kinerja K Pegawai
 = Koefisien regresi Kepemimpinan x Koefisien Regresi Semangat Kerja
 = 0,340 x 0,463
 = 0,157

Hasil Uji Sobel

- a. Uji Sobel Lingkungan Kerja – Semangat Kerja– Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,574 \quad Sa = 0,085$$

$$b = 0,463 \quad Sb = 0,106$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0,463)^2(0,085)^2) + ((0,574)^2(0,106)^2) + ((0,085)^2(0,106)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0,214)(0,0072)) + ((0,329)(0,011)) + ((0,0072)(0,011))}$$

$$Sab = \sqrt{0,0015 + 0,0036 + 0,000079}$$

$$Sab = \sqrt{0,0051}$$

$$Sab = 0,071$$

Salanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0,574)(0,463)/0,071$$

$$t = 3,743$$

Salanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0,291)(0,463)/0,046$$

$$t = 2,928$$

- b. Uji Sobel Kepemimpinan – Semangat Kerja – Kinerja Pegawai

Diketahui :

$$a = 0,340 \quad Sa = 0,072$$

$$b = 0,463 \quad Sb = 0,106$$

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{((0,463)^2(0,072)^2) + ((0,340)^2(0,106)^2) + ((0,072)^2(0,106)^2)}$$

$$Sab = \sqrt{((0,214)(0,0051)) + ((0,115)(0,0112)) + ((0,0051)(0,0112))}$$

$$Sab = \sqrt{0,00010 + 0,0012 + 0,000057}$$

$$Sab = \sqrt{0,00135}$$

$$Sab = 0,037$$

Salanjutnya untuk menghitung t hitung :

$$t = ab/Sab$$

$$t = (0,340)(0,463)/0,037$$

$$t = 4,254$$

Sehingga diperoleh:

T hitung lingkungan kerja – semangat – kinerja sebesar 3,743

T hitung kepemimpinan – semangat – kinerja sebesar 4,254

Cara mencari t tabel yaitu $n-k-1$ sehingga $38-2-1 = 35$

Pada buku statistika untuk t tabel ke 35 sebesar 1,689

Sehingga:

T hitung lingkungan kerja – semangat – kinerja sebesar 3,743 > 1,689 (hipotesis diterima)

T hitung kepemimpinan – semangat – kinerja sebesar 4,254 > 1,689 (hipotesis diterima)

Pengujian Hipotesis (Uji T)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 6,739 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,030. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $6,739 > 2,030$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hipotesis I diterima.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung kepemimpinan sebesar 4,746 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,030. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,746 > 2,030$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hipotesis II diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 3,588 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,588 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis III diterima.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung kepemimpinan sebesar 2,659 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,659 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,01 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis IV diterima.

5. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung semangat kerja sebesar 4,355 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,355 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis V diterima.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja

Hasil uji sobel maka diperoleh untuk t hitung lingkungan kerja sebesar 2,928 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,928 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja. Hipotesis VI diterima.

7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja

Hasil uji sobel maka diperoleh untuk t hitung kepemimpinan sebesar 2,361 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,032. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,361 > 2,032$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja. Hipotesis VII diterima.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji F (Hubungan Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11.094	2	5.547	69.329	.000 ^b
Residual	2.800	35	.080		
Total	13.895	37			

Sumber : Data primer, 2021

Hasil uji F untuk uji hubungan langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 35$ maka f tabel didapat $(2:35)=3,72$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $69,32 > 3,72$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F (Hubungan Tidak Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.587	3	3.529	111.549	.000 ^b
Residual	1.076	34	.032		
Total	11.663	37			

Sumber : Data primer, 2021

Hasil uji F untuk uji hubungan tidak langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 34$ maka f tabel didapat $(3:34)=2,88$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $111,549 > 2,88$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (Hubungan Langsung)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.798	.787	.283

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 5 terlihat bahwa R pada uji langsung penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,894$ yang artinya korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 89,4%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,798$ yang artinya sebesar 79,8% semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (Hubungan Tidak Langsung)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.900	.178

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 6 terlihat bahwa R pada uji tidak langsung penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,953$ yang artinya korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 95,3%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,908$ yang artinya sebesar 90,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik akan meningkatkan giat atau semangat kerja pegawai. Demikian halnya lingkungan kerja non fisik yang

menekankan hubungan kerja sama antara pegawai dengan pemimpin maupun rekan kerjanya, dimana semakin baik hubungan kerja sama yang terjalin maka akan mendorong semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi.

Secara konseptual, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi, kebijakan, dan nilai kerja yang dipersepsikan oleh bawahan sehingga mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan (Ihsan, 2019: 12). Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat menyelesaikan permasalahan bawahan. Pemimpin sejati adalah ketika membantu meningkatkan kebutuhan bawahan dalam mencapai apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kematangan motivasi yang lebih tinggi dan ketika pemimpin mampu menggerakkan bawahannya untuk mendukung diri mereka sendiri akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut sehingga pegawai akan lebih memaksimalkan lagi kinerjanya dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan, kepemimpinan juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik serta menghadirkan rasa nyaman pada pegawai saat bekerja. Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam organisasi dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola organisasinya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Selanjutnya menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Noor. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*, Vol. 3, No.5, Hal: 1452-1463.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia

Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :

Bumi Aksara.

Marpaung, Rio. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja

Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal*

Ekonomi, Vol.21, No.2, Hal: 1-16.

Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Peratama. Jakarta:

Kencana.