

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN SEGERI KABUPATEN PANGKAJENE DAN
KEPULAUAN**

Muliati^{*1}, Maryadi², Sylvia Sjarlis³

^{*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}Muliati@gmail.com , ²ahmadmaryadi@gmail.com , ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai; 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai; 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai; dan 4) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari-Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai; 3) terdapat pengaruh motivasi antara terhadap semangat kerja pegawai; dan 4) terdapat pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

This study aims to: 1) identify and analyze the influence of leadership on employee morale; 2) knowing and analyzing the influence of organizational culture on employee morale; 3) knowing and analyzing the influence of motivation on employee morale; and 4) knowing and analyzing the influence of leadership, organizational culture and work motivation on employee morale.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Segeri Subdistrict Office, Pangkajene and Islands Regency. When the research was conducted from January to February 2021. The study population was all employees of the Segeri Subdistrict Office, Pangkajene Regency and the Archipelago, totaling 48 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 48 employees.

The results of this study indicate that: 1) there is an influence between leadership on

employee morale; 2) there is an influence between organizational culture on employee morale; 3) there is an influence between motivation on employee morale; and 4) there is an influence between leadership, organizational culture and work motivation on employee morale.

Keywords : Leadership, Organizational Culture, Work Motivation And Work Spirit.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan organisasi atau instansi yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu organisasi atau instansi dengan lainnya. Organisasi atau instansi merupakan salah satu bentuk yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini organisasi atau instansi akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja organisasi atau instansi ke depannya.

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi atau instansi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010:5).

Keberhasilan suatu Instansi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi atau instansi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana suatu organisasi atau instansi mampu mengembangkan potensi sumber daya manusianya agar tetap semangat dalam bekerja menjadi kreatif dan inovatif.

Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen organisasi atau instansi, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas organisasi atau suatu instansi. Semangat kerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan sangat berperan dalam pengembangan organisasi atau instansi di masa yang akan datang karena semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya. 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 di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Karena keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai, banyak cara yang bisa dilakukan dalam peningkatan semangat kerja pegawai diantaranya

adalah memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi kerja pegawai. 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. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di suatu organisasi atau instansi (*situation*).

Hasibuan (2016:141) mengatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa organisasi atau instansi atau organisasi ke arah yang lebih maju dan berkembang.

Selain kepemimpinan dan motivasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai, budaya suatu instansi juga memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai. Budaya organisasi membentuk perilaku pegawai dan mendorong percampuran *core values* (nilai-nilai dominan) dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan instansi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsisten, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi pegawai dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

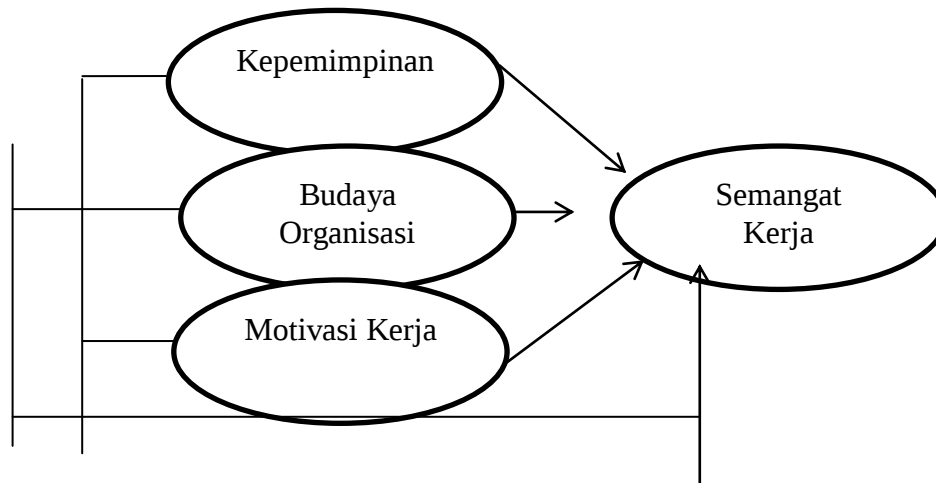
Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun, hasil penelitian peneliti terdahulu masih temukan ketidak konsistenan hasil peneliti terdahulu. Beberapa memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Namun, ada juga yang memperoleh bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Ada juga yang memperoleh hasil bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi dan budaya organisasi.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian terkait semangat kerja pegawai masih layak untuk diteliti kembali. Sehingga penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Yang mana fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terkait semangat kerja adalah para pegawai Kantor Kecamatan Segeri masih memiliki semangat kerja yang minim dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya arahan dan pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan sehingga para pegawai tidak termotivasi untuk semangat bekerja. Budaya organisasi yang diterapkan Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan juga mulai tidak berjalan dengan baik seperti apel pagi dan sore hari dan senam kebugaran mulai tidak dihiraukan oleh pegawai. Ada beberapa pegawai yang mulai tidak semangat mengikuti kegiatan tersebut. Mereka biasanya datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi serta senam kebugaran dan pulang ke rumah belum waktunya sehingga tidak mengikuti apel sore.

Berdasarkan pada uraian diatas 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 kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Diduga kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

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. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Februari tahun 2021 atau kurang lebih satu bulan dengan mengambil sampel sebanyak 48 orang.

Teknik analisis data menggunakan 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

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Krcamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

		Unstadardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-.407	.103		-3.961	.000
KEPEMIMPINAN	.365	.040	.307	9.210	.000
BUDAYA ORGANISASI	.696	.036	.696	19.111	.000
MOTIVASI KERJA	.043	.020	.042	2.130	.039

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,407 + 0,365X_1 + 0,696X_2 + 0,043X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,407 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka semangat kerja yang dihasilkan sebesar -0,407.
- Nilai 0,365 pada variabel kepemimpinan (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, berarti akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,365 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,365 satuan. Sehingga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,696 pada variabel budaya organisasi (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, berarti akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,696 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 budaya organisasi maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,696 satuan. Sehingga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,043 pada variabel motivasi kerja (X_3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,043 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,043 satuan. Sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung kepemimpinan sebesar 9,210 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,014. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $9,210 > 2,014$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai.

Pengaruh Budaya terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung budaya organisasi sebesar 19,111 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,014. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $19,111 > 2,014$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung motivasi kerja sebesar 2,130 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 2,014. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,130 > 2,014$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

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 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.190	3	3.397	1225.079	.000 ^b
Residual	.122	44	.003		
Total	10.313	47			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 64$ maka f_{tabel} didapat $(3:44)=2,82$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f_{hitung} sebesar $1225,079 > 2,82$ 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 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.987	.053

Sumber : Data primer, 2021

Nilai R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,994$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 99,4%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,988$ yang artinya sebesar 98,8% pengaruh semangat kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai yaitu kepemimpinan sebagai inovator (pemimpin dituntut untuk mengadakan berbagai inovasi baik yang menyangkut pengembangan, sistem manajemen efektif dan efisien). Keseluruhan ini akan menyebabkan terwujudnya semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, adanya jarak antara pimpinan dengan bawahan mengakibatkan pegawai tidak berani mengungkapkan pendapat dan sarannya. Kepemimpinan sebagai motivator merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai melaksanakan suatu kegiatan tertentu dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa faktor penting yang lebih banyak memengaruhi semangat kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja pegawai, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh organisasi, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam instansi itu sendiri.

Kemudian seorang pegawai yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh pegawai adalah seharusnya bekerja untuk instansi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Seseorang yang ingin benar-benar ingin bekerja akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih

pada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja.

Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, kantor harus memperhatikan motivasi pegawai agar antara kantor dan pegawai dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Binsis*. Bogor: Ghalia Indonesia

Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan Ketuju Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

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

Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.