

## PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUL -SEL

Hatiyah<sup>\*1</sup>, Muh. Said<sup>2</sup>, Haeranah<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup>[okcamay@gmail.com](mailto:okcamay@gmail.com), <sup>2</sup>[muhsaid2601@gmail.com](mailto:muhsaid2601@gmail.com), <sup>3</sup>[rana0907icloud.com](mailto:rana0907icloud.com)

### Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja sikap, terhadap semangat kerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini dilaksanakan pada Kantor DPRD Provinsi Sul-Sel dengan mengambil 80 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Hasil penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 44,9% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa keputusan mahasiswa dipengaruhi variabel penelitian ini dan sebesar 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Kompetensi, Kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat Kerja

### Abstract

*This study was intended to determine the effect of competence, leadership, work environment attitudes, on employee morale at the secretariat of the DPRD of South Sulawesi Province. The results of this study prove that it is partially proven that competence, leadership, work environment affect work morale. This study also proves that simultaneously competence, leadership, work environment affect work morale. The results of this study produce a coefficient of determination of 44.9% which indicates that this research model can explain that student decisions are influenced by this research variable and 55.1% are influenced by by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Competence, Leadership, work environment, work spirit

## PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu (pegawai) untuk mampu melaksanakan tugas tertentu dengan baik, yang terekspresi dalam bentuk tindakan. Dengan demikian seseorang yang berkompeten adalah seseorang yang penuh percaya diri karena menguasai pengetahuan dalam bidangnya, memiliki keterampilan serta sikap positif dalam mengerjakan hal-hal yang terkait dengan bidang itu sesuai dengan tata nilai atau ketentuan yang dipersyaratkan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang, sehingga memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Standar kompetensi merupakan daftar kompetensi setiap pekerjaan (jabatan) yang disajikan secara umum untuk dapat dijadikan ukuran standar pelaksanaan kompetensi. Standar kompetensi pada umumnya dikeluarkan oleh lembaga lembaga pemerintah. Menurut **Ruky (2006:105)** bahwa “dalam menggunakan konsep kompetensi harus ada “Kriteria Pembanding” untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi memang benar mempengaruhi baik atau buruknya untuk kerja” Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja

yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Untuk menghasilkan kinerja selain kompetensi yang di butuhkan, kepemimpinan merupakan faktor terhadap keberhasilan kinerja, Menurut Siagian kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Selanjutnya menurut Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk dapat mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Dari penjelasan tersebut kepemimpinan bisa diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya, dan dapat menjadikan tujuan bisa tercapai dengan optimal.

Pengambilan Keputusan, Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan perusahaan, serta keputusan tersebut dapat memotivasi pegawai untuk giat dalam bekerja. Dengan demikian keputusan yang diambil dapat menanamkan rasa percaya diri bagi para pegawainya. Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi harus menciptakan rasa aman bagi pegawai yang bekerja. Hal ini sesuai sekali dengan gaya kepemimpinan melalui pendekatan manusiawi, dimana para pegawai dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa adanya penekanan dari pihak manapun. Seorang pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin, hal tersebut biasa diistilahkan sebagai tipologi kepemimpinan.

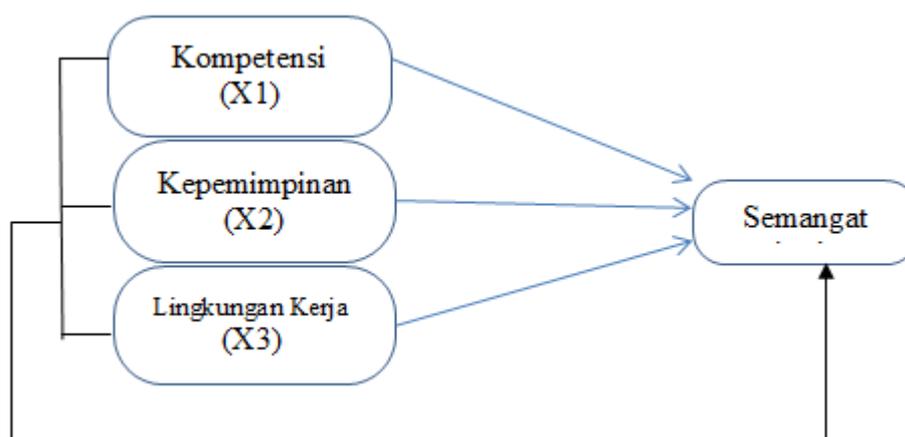
Selain Kompetensi dan kepemimpinan Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah, Lingkungan Kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan Kerja dalam suatu kantor harus memberikan dorongan (stimulus) kepada para pegawai untuk bekerja sebaikbaiknya. Seorang pegawai yang bekerja di Lingkungan Kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah yang secara langsung berakibat pada penurunan semangat kerja.

Menurut **Gie (2007:212)** “Lingkungan Kerja adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara. Lebih lanjut lagi Lingkungan Kerja adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Pengunjung suatu kantor dan publik (umum) pertama-tama berkenalan dengan kantor itu dari luar yang biasanya akan berpengaruh besar terhadap kesan –kesan selanjutnya. Kantor telah menjadi bagian dari ilmu manajemen sehingga sering disebut manajemen kantor atau administrasi perkantoran, dimana yang dikaji dalam manajemen perkantoran adalah lingkungan kantor. Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus diperhatikan dan diatur sebaikbaiknya oleh setiap manajer perkantoran.

Semangat kerja pegawai merupakan salah satu unsur penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Dengan kompetensi dan kepemimpinan yang baik akan melahirkan semangat kerja yang tinggi berarti seseorang mau melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Begitupula dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membawa semangat kerja dan keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh - sungguh sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja. Tanpa adanya semangat kerja, hasil yang didapat tidak akan baik. Semangat kerja merupakan kekuatan psikologis yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai. Dengan meningkatnya semangat kerja pegawai diharapkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih efektif.

Berdasarkan dengan pembahasan diatas maka disusun Kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



### Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesa yang dirumuskan oleh peneliti adalah

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kompetensi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja
2. Terdapat pengaruh simultan antara variabel kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan pendekatan penelitian asosiatif yang merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 1994). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu

pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Maret -Mei 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 80 (delapan puluh ) orang. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisa Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Komptensi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,097	3.915		-.536	.594
1 Kompetensi	.441	.101	.337	4.093	.000
Kepemimpinan	.558	.085	.594	6.890	.000
Lingkungan Kerja	.104	.115	.077	.900	.371

Sumber olahan data 2021

Adapun persamaan dari analisa regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

$$Y = -2,097 + 0,441 + 0,558 + 0,104 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dejelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -2097 memiliki arti jika variabel X1, X2, X3 tidak terdapat perubahan maka nilai semangat kerja -0,2097
2. Koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap semangat kerja memilih Program Studi Nilai koefisien sebesar 0,441 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau semangat kerja akan bertambah sebesar 0,441
3. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap semangat kerja dengan Nilai koefisien sebesar 0,558 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau semangat kerja akan bertambah sebesar

0,558

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap semangat kerja dengan Nilai koefisien sebesar 0,104 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 maka Y atau Kepuasan masyarakat akan bertambah sebesar 0,104

**Uji T (Uji Parsial)**

Signifikansi yang dinyatakan oleh nilai probability, p, diperoleh:

1. Untuk H1, diperoleh sig = 0.000 lebih kecil dari 0.005, nilai t-Tabel untuk t80 ialah 1.991. oleh karena itu H1 memiliki
2. Signifikansi  $p < 0.005$ , dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $4.093 > 1.991$ , maka terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja, dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis pertama penelitian diterima
3. Untuk H2, diperoleh sig = 0.002 lebih kecil dari 0.005, nilai t-Tabel untuk t80 ialah 1.991. oleh karena itu H1 memiliki signifikansi  $p < 0.005$ , dan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $6.890 > 1.991$ , maka terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja, dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis kedua penelitian diterima
4. Untuk H3, diperoleh sig = 0.371 lebih kecil dari 0.005, nilai t-Tabel untuk t80 ialah 1.991. oleh karena itu H3 memiliki signifikansi  $p > 0.005$ , dan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , atau  $0,900 > 1.991$ , maka terdapat tidak pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja, dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis Ketiga penelitian ditolak

**Uji F (Uji Simultan)**

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F dimaksudkan untuk membuktikan bahwa variabel-variabel secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji F ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variable terikat, yaitu dengan

**Tabel 2. Uji F (Uji Simultan )**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	189.150	3	63.050	25.213	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	190.150	76	2.501		
Total	379.200	79			

Uji f dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai f dengan nilai  $df = 80$  maka  $f_{tabel}$  diperoleh yaitu 25.213. Pada tabel 5, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $25.213 > 2.72$ . Maka  $H_1$  diterima yang berarti Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bersama (simultan) berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

### Uji Determinasi

Menurut Ghozali (2011:87) koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika nilai  $R^2$  bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika  $R^2$  bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.479	1.581

Berdasarkan tabel diatas diketahui *R Square* sebesar 0,499 atau 44,9%, Berdasarkan nilai *R Square* ini dapat dikatakan bahwa variable Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja sebesar 44,9%, sedangkan terdapat variabel lain yang mempunyai hubungan dengan Semangat Kerja yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 55,1% (100% - 44,9%).

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel X yaitu Kopenensi dan kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja seperti pada pembahasan hasil dibawah ini;

#### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu (pegawai) untuk mampu melaksanakan tugas tertentu dengan baik, yang terekspresi dalam bentuk tindakan. Dengan demikian seseorang yang berkompeten adalah seseorang yang penuh percaya diri karena menguasai pengetahuan dalam bidangnya, memiliki keterampilan serta sikap positif dalam mengerjakan hal-hal yang terkait dengan bidang itu sesuai dengan tata nilai atau ketentuan yang dipersyaratkan.

#### 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai oleh karna itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau potensi yang dimiliki oleh para karyawan yang telah dimiliki dirinya sendiri. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat – sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

#### 3. Pengaruh Lingkunga Kerja Terhadap Semangat Kerja

lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang

terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini menguji apakah Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja
4. Terdapat pengaruh simultan antara Kompetensi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Andi Wahyuni, Andi Rayid, Nurkaidah, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan

Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : CV Indoprint.

Faiza Nurmasitha, 2015, Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 6, Hal. 1220-1228

Gie, The Liang. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

Hanitha, Yuni. 2013. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Kantor Camat Sajad Kabupaten Sambas". Dalam *Jurnal Publika*, Vol. 1 No. 01 Tahun 1. Pontianak : Universitas Tanjungpura.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hughes, Richard L., dkk. 2012. *Leadership : Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*.

Jakarta : Salemba Humanika.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Graha Ilmu.  
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.

Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia.

Nurul Mutmainah, (2017), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah

Faiza, Nurmashita dkk. 2013. “Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan”. Dalam *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.1 No. 6, Hal. 1220-1228. Malang : Universitas Brawijaya.

Pratama, Lingga. 2013. “Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan”. Dalam *Jurnal Mahasiswa Prodi Ilmu Pemerintahan*. Pontianak : Universitas Tanjungpura.

Purwanto, Ngilim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Ruky, Achmad S,2006., *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta. Tjiptono, Fandy. 2004. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta : Andi Offset.

Zool Ilham, Andi Rasyid, Syamsul Bahri, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Asn Di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene