

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN KUTAI BARAT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYMENT SPIRIT EMPLOYEES AT THE GENERAL ELECTION COMMISSION KUTAI BARAT REGENCY

Sepriana, Yonathan Palinggi, *Gaspar Pera
Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong

yonathanpalinggi62@gmail.com, gaspar.pera@unikarta.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on spirit at work, either partially or simultaneously. This study uses a qualitative research design with an inferential statistical approach. This research is located at the General Election Commission (KPU) Office of West Kutai Regency. The population is 41 people using the full sampling method. The data is analyzed in the form of primary data and secondary data. Data were collected through observation, in-depth interviews, and literature searches. Data analysis used multiple regression analysis, and the data was processed with the help of the SPSS Version 22 instrument. The statement items and questions were tested with validity and reliability tests, and the results of the instrument were declared valid and reliable. The economics requirements test shows the test results that meet the requirements. The results showed that leadership and work environment had a significant effect on work morale, either partially or simultaneously, and the work environment variable had the most dominant influence on employee morale at the General Election Commission (KPU) of West Kutai Regency.

Keywords: Leadership, work environment, and spirit at work

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif dengan pendekatan statistik inferensial. Penelitian ini berlokasi di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Populasi berjumlah 41 orang dengan menggunakan metode penarikan sampel metode *full sampling*. Data yang dianalisis berupa data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara mendalam, dan penelusuran pustaka. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, dan data diolah dengan bantuan instrumen SPSS Versi 22. Butir-butir pernyataan dan pertanyaan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, dan hasilnya instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji persyaratan ekonometrika menunjukkan hasil uji yang memenuhi persyaratan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja baik secara parsial maupun simultan, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat

Kata kunci: Kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja

PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki watak dan perilaku yang berbeda-beda, tergantung dari karakter personal dan lingkungan yang dihadapi oleh masing-masing individu yang bersangkutan. Keberagaman tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Sekarang tergantung pada bagaimana organisasi menjembatani dan memamanajemeni perbedaan-perbedaan tersebut menjadi suatu kekuatan besar untuk menggerakkan organisasi. Apabila dikelola secara sembarangan, maka perbedaan yang ada tentu akan menjadi sumber konflik destruktif yang akan menghancurkan organisasi. Sedangkan bila penanganannya dilakukan secara profesional dan efektif, tentu perbedaan tersebut akan menjadi pendorong bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai

menjadi sangat penting karena ia merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan factor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan antara lain *Job Security*, *Opportunities for advancement*, kondisi kerja yang menyenangkan, *good working companion*, faktor pimpinan yang baik, kompensasi, gaji dan imbalan, serta penghargaan. 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. Pemimpin yang profesional adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa tanggungjawab atas tugas yang dibebankan. Untuk mengefektifkan organisasi

maka dibutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka seluruh anggota akan mencurahkan segenap dedikasi dan kemampuannya secara sukarela untuk organisasi. Harapan dari adanya semangat kerja adalah munculnya kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Tanda-tanda seorang pegawai mulai kehilangan semangat kerja adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan peralatan yang tinggi, tingkat perputaran pegawai tinggi, kerusakan produksi, adanya kegelisahan dalam organisasi, munculnya tuntutan hingga pemogokan dari para pegawai. Tentu saja tidak semua masalah berasal dari individu pegawai yang bersangkutan, karena ada sebab-sebab organisasional yang bisa menjadi sebab mengapa mereka berperilaku demikian.

Kepemimpinan bisa menjadi alasan bagi pegawai untuk kehilangan semangat kerjanya. Inti tenaga kerja yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara pegawai dengan pimpinan, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang ditunjukkan pimpinan kepada pegawai setiap harinya. Memaksimalkan potensi pegawai, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung pegawai, memperlakukan pegawai dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, melakukan bimbingan dan membantu pegawai untuk mampu meraih prestasi terbaiknya (Nelson, 2007).

Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan adalah pemandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Disamping itu, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *hight performance*. Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin, termasuk kemampuan

memotivasi dan juga kualitasnya dalam mengelola potensi pada pegawai. Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya kesalahan pegawai semata, perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh pegawainya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara di sisi lain pegawai memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit untuk dapat diwujudkan.

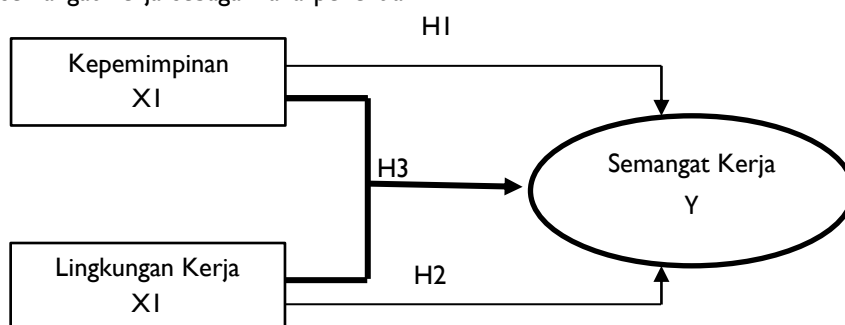
Suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan atau sebaliknya gagal dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang berada dan bekerja di dalam organisasi tersebut. Sekalipun organisasi mempunyai unsur-unsur seperti uang, materi, mesin, metode, waktu dan kekayaan lainnya tidak akan dapat bermanfaat jika manusia tidak dapat memanfaatkan dan memberdayakan unsur-unsur tersebut. Sebaliknya kalau manusia dapat memanfaatkan dan memberdayakan dengan baik unsur-unsur tersebut, maka akan sangat membantu organisasi didalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menyadari akan peranan dan kedudukan manusia yang sangat penting dan strategis didalam menentukan keberhasilan organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena apabila tingkat semangat kerja pegawai rendah, maka kegiatan-kegiatan yang berupa administratif maupun manajemen di dalam organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu, semangat kerja pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan baik atau

sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisinei kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. 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.

Beberapa penelitian menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja sebagaimana penelitian



Gambar 1. Kerangka konsepsional Penelitin

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

H3 : Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis semangat kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Selanjutnya secara khusus tujuan penelitian ini dapat dideskripsi sebagai berikut; (1) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai, (2) untuk menganalisis

oleh (Marpaung, 2013) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan (bermakna) terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Penelitian yang lainnya adalah (Tarlis, 2017); dan (Lesmana et al., 2019). Penelitian tentang lingkungan kerja pengaruhnya terhadap semangat kerja dilakukan oleh (Widiantari, 2015); (Santika & Antari, 2020); (Duha I et al., 2021); dan (Kusuma et al., 2021). Demikian pula penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai telah banyak dilakukan seperti penelitian (Ratnasari & Sutjahjo, 2017); (Astinatria & Sarmawa, 2020); (Rismawati & Syafira, 2020); (Ilham et al., 2021); dan (Rahmadani & Yusuf, 2021)

Meskipun banyak penelitian tentang semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi, namun masih banyak perbedaan hasil. Hal ini karena perbedaan variabel yang mempengaruhi, tempat yang diamati, metodologi statistik yang digunakan. Hal ini mendorong peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Faktor-faktor yang akan diuji meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja. Berdasarkan kajian teoritis dan empirik, maka selanjutnya disajikan kerangka konsepsional sebagaimana Gambar 1.

pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dan (3) menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistic inferensial digunakan dalam penelitian ini. Lokasi penelitian ini di Kantor KPU Kabupaten Kutai Barat. Populasi yang digunakan berjumlah 41 orang pegawai. Selanjutnya metode penarikan sampel menggunakan metode *full* sampling (metode jenuh). Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Lebih lanjut dikatakan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam dan penelusuran pustaka. Data primer adalah data asli yang diperoleh langsung diperoleh oleh peneliti dari pegawai atau karyawan dengan melakukan wawancara dan observasi dimana pegawai diberikan kesempatan untuk mengisi pertanyaan (kuisisioner) yang disiapkan peneliti sesuai dengan bentuk instrument pengumpulan data yang dibuat, maka data yang dikumpulkan dapat berupa data nominal, ordinal dan interval. Adapun data primer yang diperoleh melalui kuisisioner yang terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu; variabel kepemimpinan (X1) sebanyak 5 pertanyaan, variabel lingkungan kerja (X2) sebanyak 5 pertanyaan, dan Variabel Semangat kerja (Y) sebanyak 5 pertanyaan. Data sekunder adalah data yang telah diolah dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat yang berbentuk Profil serta data dari Dinas atau Instansi lainnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Barat yang ada keterkaitan dengan penelitian ini. Data diolah bantuan komputer program SPSS Versi 22 dengan harapan akan memberikan hasil yang cukup valid dan akurat. Untuk menguji kenadalan dan kesahian data yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan, maka selanjutnya dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut (Sugiyono, 2017) untuk menganalisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total, atau dengan mencari daya pembeda skor tiap item dari kelompok yang memberi jawaban tinggi dan jawaban rendah. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis yaitu dengan mengoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir skor. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, bahwa item tersebut menunjukkan validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment sebagai berikut ini.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- rx_y : Koefisien
- N : Banyaknya responden
- X : Jumlah skor item
- Y : Jumlah skor total

Kemudian hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis product moment (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung > r tabel, maka instrumen tersebut valid. Menurut (Arikunto, 2005) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil akan menjadi valid dan reliabel. Pengujian reliabilitas dengan consistency, dilakukan dengan cara mencoba isntrumental sekali saja, kemudian data yang diperoleh, dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2017). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil yang relatif sama, pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach sebagai berikut ini. Apabila koefisien Cronbach Alpha > 0,7, maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel. Sama halnya dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan software Microsofr Office dan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Tekni analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) digunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple regression linier*) dengan persamaan sebagai berikut ini

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Semangat kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan Kerja
- e = residu

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, yakni menggunakan uji t dan uji F dengan kriteria sebagai berikut; uji simultan dengan menggunakan Uji F, apabila Fhitung < Ftabel maka hipotesis yang diajukan ditolak. Apabila Fhitung > Ftabel maka hipotesis yang diajukan

diterima. Selanjutnya uji secara parsial menggunakan uji t, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis yang diajukan ditolak dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis yang diajukan diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kutai Barat berdiri pada bulan Februari 2003 persiapan pelaksanaan Pemilihan Umum di tahun 2004 pemilihan umum legislatif dan pemilihan presiden dan wakil presiden kemudian dilanjutkan lagi pada tahun 2006 untuk pemilihan Bupati dan Wakil Bupati, ditahun 2008 dilanjutkan pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur. Pada tahun 2009 Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kutai Barat melaksanakan Pemilu legislatif dan pemilihan Presiden dan Wakil Presiden, dilanjutkan lagi pada tahun 2011 dengan pemilihan Bupati dan Wakil Bupati dilanjutkan lagi pada tahun 2013 dengan pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur Kabupaten Kutai Barat. Pada tahun 2014 Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kutai Barat melaksanakan melaksanakan pemilu legislatif

dan pemilihan Presiden dan Wakil Presiden, dilanjutkan tahun 2015 pemilihan Bupatei dan Wakil Bupati dan ditahun 2018 dengan pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur. Tahun 2019 Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kutai Barat melaksanakan pemilu legislative dan pemilihan Presiden dan Wakil Presiden.

Diskripsi Variabel Peneliti. Hasil pengumpulan data pada obyek penelitian setelah memberikan daftar pertanyaan ke masing masing pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian. Kemudian diolah dengan bantuan computer program SPSS diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Variabel semangat kerja (Y) menggunakan indikator; produktivitas kerja pegawai (Y1), absensi kehadiran (Y2), perputaran karyawan (Y3), tuntutan Kerja (Y4), dan kegelisahan (Y5). Variabel kepemimpinan (X1) menggunakan indikator; cara berkomunikasi (X1.1), pemberian motivasi (X1.2), kemampuan memimpin (X1.3), pengambilan keputusan (X1.4), dan kekuasaan yang positif (X1.5). Variabel lingkungan kerja menggunakan indikator; fasilitas (X2.1), pertukaran udara (X2.2), penerangan (X2.3), kebersihan (X2.4), dan kebisingan (X1.5).

Tabel 1
Deskripsi Variabel Penelitian, 2022

Variabel	Indikator	1		2		3		4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Semangat Kerja (Y)	Y1	0	0	2	4.9	8	19.5	31	75.6
	Y2	0	0	2	4.9	15	36.6	24	58.5
	Y3	0	0	2	4.9	9	22.0	30	73.2
	Y4	0	0	3	7.3	4	9.8	34	82.9
	Y5	0	0	1	2.4	1	2.4	39	95.1
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0	0	2	4.9	9	22.0	30	73.2
	X1.2	0	0	2	4.9	10	24.4	29	70.7
	X1.3	0	0	3	7.3	11	26.8	27	65.9
	X1.4	0	0	2	4.9	6	14.6	33	80.5
	X1.5	0	0	2	4.9	4	9.8	35	85.4
Lingkungan Kerja X2	X2.1	0	0	3	7.3	5	12.2	33	80.5
	X2.2	0	0	2	4.9	8	19.5	31	75.6
	X2.3	0	0	2	4.9	7	17.1	32	78.0
	X2.4	0	0	2	4.9	12	29.3	27	65.9
	X2.5	0	0	3	7.3	5	12.2	33	80.5

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan kecenderungan responden di dalam memberikan tanggapan tentang semangat kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja adalah sebagian besar bernilai positif dan cenderung pada kategori sangat baik.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variable independen (variable kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja) terhadap variable dependen (semangat kerja pegawai). Uji statistik dengan menggunakan bantuan computer program SPSS telah memberikan hasil terbaik,

sehingga dapat ditentukan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut diringkas ke dalam bentuk table analisis regresi yang disajikan sebagaimana Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat dirumuskan persamaan regresi dengan koefisien regresi memberikan makna tersendiri. Koefisien determinasi R² menunjukkan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Sedangkan koefisien R menunjukkan hubungan antara variable dependen dengan variable dependen.

Tabel 2
Hasil Regresi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), 2022

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikan	Nilai F	Sig.
Kepemimpinan (X1)	0,389	3,572	0,001	104.176	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,433	3.977	0,000		
Konstanta = 0,677		t tabel = 2,024	R = 0,920		
F hitung = 104.176			R ² = 846		
F Tabel = 3,245					

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 2 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut ini.

$$Y = 0,677X_1 + 0,389 + 0,433 X_2 \dots (2)$$

Persamaan (2) mengandung makna sebagai berikut ini.

- 1) Konstanta bernilai 0,677 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) yang mempengaruhi semangat kerja maka semangat kerja akan mempunyai nilai sebesar 0,677.
- 2) Koefisien Kepemimpinan (b1) Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,389 yang artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,389 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lingkungan kerja (X2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Kepemimpinan dan semangat kerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel Kepemimpinan semakin meningkat mengakibatkan semangat kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Kepemimpinan semakin menurun maka semangat kerja akan semakin menurun.
- 3) Koefisien Lingkungan Kerja (b2) Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,433 yang artinya apabila pada variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,433 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kepemimpinan (X1), dalam kondisi konstan. Adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin meningkat nilai variabel lingkungan kerja mengakibatkan semangat kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel lingkungan kerja menurun maka semangat kerja akan semakin menurun.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,846 mengandung makna bahwa pengaruh variable kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sangat kuat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar

0,846, maka dapat juga diartikan bahwa 84,6% semangat kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Pengaruh secara simultan variable kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat diuji melalui uji F. Berdasarkan pedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F tabel yaitu sebesar 3,245 dan Berdasarkan F hitung yang didapat sebesar 104.176. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F Tabel yang nilainya 3,245. Karena F hitung > F Tabel (104.176 > 3,245), maka hipotesis tentang variabel Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam mendorong semangat kerja pegawai sangatlah tinggi. Demikian pula factor lingkungan akan berpengaruh pada semangat kerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan ini sejalan dengan pendapat (Nelson, 2007) bahwa pemimpin didalam mendorong semangat kerja pegawai agar memberikan manfaat yang optimal pada organisa maka pemimpin harus memaksimalkan potensi pegawai, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung pegawai, memperlakukan pegawai dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan positif, melakukan bimbingan dan membantu pegawai untuk mampu meraih prestasi terbaiknya. Temuan ini juga sejalan dengan temuan penelitian (Ratnasari & Sutjahjo, 2017); (Astinatria & Sarmawa, 2020); (Rismawati & Syafira, 2020); (Ilham et al., 2021); dan (Rahmadani & Yusuf, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja secara parsial diuji dengan uji t. Uji t dilaksanakan dengan cara mengkonsultasikan antar nilai t hitung dengan t table. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh $DF = 41-2-1 = 38$ dengan t tabel yaitu sebesar 2,024. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 3,572 > ttabel 2,024. Nilai signifikansi uji t bernilai 0,001

menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan analisis statistik deskriptif diperoleh hasil variabel kepemimpinan dengan indikator cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif kecenderungan jawaban responden berkisar antara baik dan sangat baik. Berdasarkan uji statistik tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan baik pula semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka temuan penelitian ini adalah variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Temuan penelitian sejalan dengan penelitian (Marpaung, 2013); (Tarlis, 2017) dan (Lesmana et al., 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara parsial diuji dengan uji t. Uji t dilaksanakan dengan cara mengkonsultasikan antar nilai t hitung dengan t table. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Berpedoman pada $DF = N - k - 1$ diperoleh $DF = 41 - 2 - 1 = 38$ dengan t tabel yaitu sebesar 2,024. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,977 > t_{tabel} 2,024$ dan nilai signifikansi bernilai 0,000. Berdasarkan uji statistik tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan baik pula semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka hipotesis variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Variabel lingkungan kerja dengan indikator; fasilitas kerja, pertukaran udara, penerangan, kebersihan, dan kebisingan adalah kondisi yang nyaman yang diperluka oleh semua pegawai sehingga semangat kerja dapat ditingkatka. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Widiantari, 2015); (Santika & Antari, 2020); (Duha et al., 2021); dan (Kusuma et al., 2021).

Berdasarkan hasil uji statistik tersebut ditemukan pula variabel yang berpengaruh dominan. Hasil uji t didapatkan hasil variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan t tabel yang dimiliki variabel lingkungan kerja sebesar 3,977 lebih besar dari variabel kepemimpinan 3,572 sehingga pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai karena hal itu lebih mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini secara umum bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Secara lebih rinci simpulan penelitian dijelaskan sebagai berikut ini.

1. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat, jadi apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat juga akan meningkat, sebaliknya apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja menurun maka semangat kerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat juga akan menurun.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat artinya. Jika kepemimpinan meningkat maka semangat kerja pegawai akan meningkat juga atau sebaliknya, jika kepemimpinan menurun maka semangat kerja pegawai juga akan menurun.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Jika lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat juga atau sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka semangat kerja juga akan menurun.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja adalah variabel lingkungan kerja.

Adapun saran yang diberikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah:

Adapun saran-saran yang diajukan oleh peneliti dari penelitian yang telah dilakukan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Bagi pihak Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Saran bagi Komisi Pemilihan

Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat antara lain; (1) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja para pegawai yang juga merupakan variabel yang dominan mempengaruhi semangat kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik maka semangat kerja pegawai akan lebih giat dalam bekerja, dan (2) diharapkan pihak Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat terus menjaga kekonsistenan serta meningkatkan beberapa hal dalam memperlakukan pegawai yang berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja. Karena dengan menjaga kekonsistenan serta meningkatkan beberapa hal tersebut dapat berdampak lebih baik lagi bagi semangat kerja.

- b) Bagi penelitian mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan pengukuran lebih baik dari yang sebelumnya. Karena pada dasarnya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Pustaka Pelajar.
- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47–59. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Duhal, S. H., Duha, T., & Buulolo, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 103–114.
- Ilham, Z., Pananrangi, A. R., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 3(1), 7–11. <https://doi.org/10.35965/jpan.v3i1.119>
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 4(1), 140–149.
- Lesmana, Y., Ariana, I. N. J., & Widyatmaja, I. G. N. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di hotel prama sanur beach Bali. *JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS*, 3(1), 146–157.
- Marpaung, R. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SIAK. *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 1–16.
- <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=31436&val=2268>
- Nelson, B. (2007). *Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup.
- Rahmadani, S. I., & Yusuf, M. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 10(1), 246–253. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i1.166>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–112.
- Rismawati, R., & Syafira, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.37>
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1), 57–68.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 1(2), 1–20.
- Widiantari. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.