

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan Di Wilayah III Yogyakarta, Solo Dan Surabaya

Agus Andri Setianto

Universitas Galuh

Email: agusandri8826@gmail.com

Enas Enas

Universitas Galuh

Email: enas.email@gmail.com

Korespondensi penulis: agusandri8826@gmail.com

Abstract: Leadership in LPPBMN is currently being implemented in implementing units under the unit coordinator, so that the decision-making process requires more time. This leadership ineffectiveness has an impact on employees, including saturation in work effectiveness, which causes a decrease in the level of morale. Besides that, an uncomfortable work environment has an impact on decreased morale, resulting in low work performance. This study aims to determine 1) The influence of leadership on Employee morale, 2) The influence of the work environment on Employee morale, and 3) The influence of leadership and work environment on the morale of LPPBMN Kemenhub Employees. This research uses quantitative research methods. The results of the study show that leadership affects employee morale, the work environment influences employee morale, and leadership and work environment affect employee morale of LPPBMN Kemenhub. This means that the better the leadership and work environment, the morale will also increase, and vice versa.

Keywords: leadership, work environment, morale.

Abstrak: Kepemimpinan di LPPBMN saat ini dalam pelaksanaan di satuan pelaksana di bawah koordinator satuan, sehingga dalam proses pengambilan keputusan membutuhkan waktu lebih. Ketidakefektifan kepemimpinan ini memiliki dampak bagi pegawai, diantaranya terjadi kejenuhan dalam efektifitas kerja, yang menyebabkan turunnya tingkat semangat kerja. Disamping itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman berdampak pada semangat kerja yang menurun, sehingga capaian kerja rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja Pegawai, 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai, dan 3) Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai LPPBMN Kemenhub. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai, serta kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai LPPBMN Kemenhub. Artinya semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka semangat kerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja.

I. Pendahuluan

Semangat kerja Pegawai merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Semangat kerja Pegawai mempunyai peran penting di dalam setiap kegiatan instansi. Menurut Nitisemito (1992: 84) menyebutkan bahwa “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik”. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang

dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Setiap instansi Negara selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja Pegawainya agar tujuan organisasi tercapai

Semangat kerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan oleh suatu instansi. Walaupun didukung oleh sarana, prasarana dan sumber dana yang memadai, tetapi tanpa adanya semangat kerja yang tinggi maka target pekerjaan instansi tersebut tidak akan terselesaikan secara baik. Tingginya tingkat semangat kerja salah satunya dipengaruhi oleh banyaknya jumlah personel Pegawai yang tersedia sehingga beban pekerjaan akan terdistribusikan secara merata.

Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) merupakan unit kerja baru yang dibentuk oleh Kementerian Perhubungan yang diberi tugas dan tanggungjawab dalam pengadaan barang/jasa sehingga dapat berjalan efektif dan efisien. Fenomena yang pada Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara (LPPBMN) Kementerian Perhubungan saat ini bahwa semangat kerja Pegawai belum berjalan dengan apa yang diharapkan, dimana Pegawai yang ditempatkan merupakan pejabat fungsional yang bertugas melakukan pengadaan barang/ jasa di lingkungan Kementerian Perhubungan, namun belum dapat mencapai target yang ditentukan.

Pegawai LPPBMN diberi tugas untuk perencanaan pengadaan barang/jasa pemerintah, pemilihan penyedia barang/jasa pemerintah, pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa pemerintah dan pengelolaan pengadaan barang/jasa Pemerintah secara swakelola.

Adapun hasil kerja Pegawai LPPBM pada 3 (tiga) tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Paket Kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa LPPBMN

1	Tahun	Paket Pengadaan Barang dan Jasa		
		Target	Realisasi	%
2	2019	45	29	64,4
3	2020	40	28	70
4	2021	35	23	65,7

Sumber: LPPBMN Kemenhub Tahun 2022.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat dikatakan semangat kerja Pegawai LPPBMN yang masih rendah, dimana menurut data 3 (tiga) tahun terakhir belum dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah kepemimpinan. House *et al* (Yukl, 2015: 5) menyatakan bahwa '*leadership is the ability of an individual to influence, motivate, and enable other to contribute toward the effectiveness and success of the organization*'. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk mendukung ke arah efektivitas dan kesuksesan organisasi. Adapun Sulistiyani & Rosidah (2017: 244) menyatakan bahwa "Kepemimpinan tidak merupakan suatu fenomena yang abstrak melainkan berhubungan dengan tujuan atau sasaran dari kelompok. Para individu/bawahan akan mau menerima pengarahan atau kepemimpinannya terhadap kegiatan dalam organisasi, apabila ada kemungkinan dipuaskannya kebutuhan-kebutuhan mereka. Kepemimpinan sebagai kekuatan dinamik yang merangsang motivasi dan koordinasi organisasi dalam mencapai tujuan".

Dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai LPPBMN memerlukan kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membawa organisasinya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensi kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Kepemimpinan merupakan seni, karena cara setiap orang dalam memimpin orang lain dapat berbeda tergantung karakteristik tugas, karakteristik pemimpin itu sendiri, maupun karakteristik orang yang dipimpinya.

Kepemimpinan yang baik, akan dapat mempengaruhi Pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara lebih baik, menjadi model dalam bekerja, menginspirasi visi masa depan yang lebih baik, memberikan tantangan kepada anak buah untuk berinovasi, dan membesarkan hati anak buah ketika mengalami masalah. Hal ini menyebabkan bekerja menjadi sebuah hal yang menyenangkan bagi Pegawai LPPBMN, sehingga semangat kerjanya meningkat.

Upaya untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Pegawai, yaitu kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinannya akan mempengaruhi setiap individu atau kelompok. Menurut Busro (2017: 215) kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan semangat tersendiri bagi Pegawai untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Keseluruhan rangkaian hubungan baik yang bersifat formal maupun

informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, antara bawahan dengan bawahan lainnya akan membentuk hubungan yang harmonis sehingga timbul kebersamaan diantara organisasi, dengan terbentuknya hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan pegawainya akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan semangat kerja pegawai tersebut.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dapat memimpin dengan baik, antara lain pengawasan pimpinan, inspirasional pimpinan, kharismatik pimpinan, dan rangsangan intelektual pimpinan. Hal ini menunjukkan kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas pokok pegawai secara efektif dalam mengkoordinir dan mewujudkan mekanisme kerja yang baik. Kepemimpinan.

Kepemimpinan di LPPBMN saat ini berada di bawah Kepala Biro, namun pelaksanaan di satuan pelaksana di bawah koordinator satuan, sehingga dalam proses pengambilan keputusan membutuhkan waktu lebih. Ketidakefektifan kepemimpinan ini memiliki dampak bagi pegawai, diantaranya terjadi kejenuhan dalam efektifitas kerja, yang menyebabkan turunnya tingkat kedisiplinan. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja Pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar pegawai, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu merangsang para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar pegawai, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kondisi dan suasana kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi suasana kerja yang buruk tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja, sehingga menurunkan semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, maka produktifitasnya akan menurun. Adapun lingkungan kerja fisik pada LPPBMN saat ini:

1. Belum memiliki Gedung kantor. Saat ini bergabung dengan instansi vertikal lain, yaitu:
 - a. Satuan pelaksana Yogyakarta bergabung di PLS Kereta Api Yogyakarta
 - b. Satuan Pelaksana Solo bergabung di Terminal Tirtonadi
 - c. Satuan Pelaksana Surabaya bergabung di Bandar Udara Juanda.
2. Belum memiliki kendaraan operasional
3. Fasilitas pendukung lain masih ikut bergabung di instansi lain.
4. Tidak mengelola langsung anggaran, tapi dikelola oleh Biro LPPBMN Kemenhub pusat.

Kondisi tersebut di atas tentunya membuat lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi Pegawai LPPBMN yang berdampak semangat kerja menurun, sehingga capaian kerja rendah.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka peneliti terdorong untuk mengkaji secara lebih mendalam dalam bentuk usulan penelitian dengan judul:

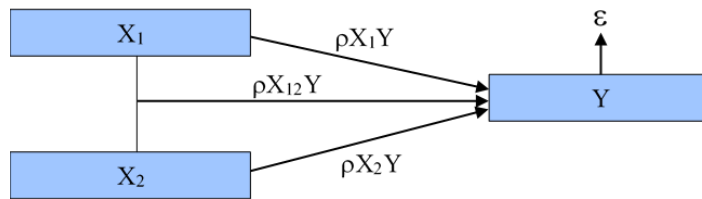
“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan”.

II. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja serta semangat kerja. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Desain penelitian yang digunakan adalah korelasional, yaitu penelitian yang melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain. Variabel yang digunakan untuk memprediksi disebut variabel prediktor, sedangkan variabel yang

diprediksi disebut variabel kriterium atau variabel kriteria (Zuriah, 2007: 56). Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 1 Desain Penelitian

Keterangan:

- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- Y = Semangat Kerja
- = Variabel lain yang tidak diteliti

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3 1

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.309	7.178		.740	.474
Kepemimpinan	.390	.161	.470	2.426	.032
Lingkungan	.553	.228	.470	2.424	.032

Sumber: Hasil Analisis Tahun 2023.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,309 + 0,390 X_1 + 0,553 X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 5,309, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas maka variabel terikat tidak mengalami perubahan.
- Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,390. Artinya variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang searah dengan Semangat Kerja, apabila kepemimpinan semakin baik, maka Semangat Kerja akan meningkat. Apabila kepemimpinan buruk atau turun, maka semangat kerja juga akan menurun.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,553. Artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang searah dengan Semangat Kerja, apabila Lingkungan Kerja baik, maka Semangat Kerja akan meningkat atau apabila variabel Lingkungan Kerja buruk, maka Semangat Kerja akan menurun.

3.1.2 Analisa Korelasi

Korelasi adalah salah satu metode analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari antara dua variabel dengan sifat kuantitatif. Sedangkan statistik korelasi ialah metode atau cara guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel. Jika ditemukan hubungan, maka perubahan-perubahan yang terjadi pada salah satu variabel (X) akan menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel yang lain (Y). Berikut hasil uji korelasi berganda antar variabel penelitian:

Tabel 3 2 Korelasi

		Correlations		
		Semangat	Kepemimpinan	Lingkungan
Pearson Correlation	Semangat	1.000	.709	.709
	Kepemimpinan	.709	1.000	.509
	Lingkungan	.709	.509	1.000
Sig. (1-tailed)	Semangat	.	.002	.002
	Kepemimpinan	.002	.	.026
	Lingkungan	.002	.026	.
N	Semangat	15	15	15
	Kepemimpinan	15	15	15
	Lingkungan	15	15	15

Sumber : Hasil Analisa Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja bernilai 0,709. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang “kuat”.
- b. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja bernilai 0,709. Hal tersebut berarti kedua variabel memiliki hubungan yang “kuat”.

3.1.3 Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) dapat dilihat *tabel summary* sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.611	5.180

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Rsquare* besarnya 0,667. Ini berarti variabel Semangat Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) yang diturunkan dalam model sebesar 66,7%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) Semangat Kerja (Y) sebesar 66,7%, jadi sisanya sebesar (100% - 66,7% = 33,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan model penelitian ini.

3.1.4 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 26.00 Windows diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 4 Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.309	7.178		.740	.474
Kepemimpinan	.390	.161	.470	2.426	.032
Lingkungan	.553	.228	.470	2.424	.032

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencari ttabel adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 15-2-1) = (0,025:12)$, sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 2,16037.

Hipotesis pertama berbunyi "Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y)".

- Berdasarkan nilai *sig* untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah sebesar $0,032 < 0,05$. (nilai *sig* lebih kecil dari 0,05).
- Berdasarkan nilai t, diperoleh nilai thitung = 2,426 dan nilai ttabel sebesar 2,16037 maka thitung > ttabel ($2,426 > 2,16037$).

Dari dasar pengambilan keputusan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Hipotesis kedua berbunyi "Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y)".

- Berdasarkan nilai *sig* untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah sebesar $0,032 < 0,05$. (nilai *sig* lebih kecil dari 0,05)
- Berdasarkan nilai t, diperoleh nilai thitung = 2,424 dan nilai ttabel sebesar 2,16037 maka thitung > ttabel ($2,424 > 2,16037$).

Dari dasar pengambilan keputusan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

3.1.5 Hasil Uji F

Hipotesis ketiga yang berbunyi "Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y)", dianalisis dengan uji F sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	643.405	2	321.702	11.992	.001 ^b
Residual	321.929	12	26.827		
Total	965.333	14			

- a. Dependent Variable: Semangat
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2023

- a. Menurut Imam Ghozali (2011:101), jika nilai *Sig.* < 0,05 maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya. Berdasarkan nilai *sig* untuk pengaruh variable independen (X) terhadap dependen (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$.
- b. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155), Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $f_{hitung} < -f_{tabel}$, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Berdasarkan nilai *f*, diperoleh nilai $f_{hitung} = 56,781$ dan nilai f_{tabel} sebesar $(k : n-k) = (2 : 15-2) = (2:13) = 3,81$, jadi : $f_{hitung} > f_{tabel} = 56,781 > 3,81$.

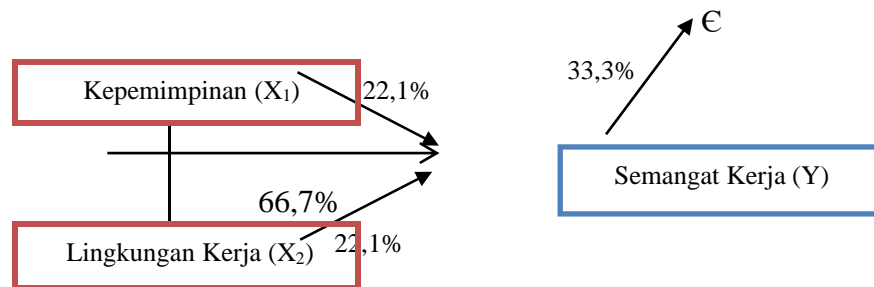
Dari dasar pengambilan keputusan tersebut diatas, berdasarkan hasil analisa uji F, menurut nilai *sig* dan nilai *f*, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima, artinya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Tabel 3. 6 Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Beta	Korelasi	R ²	Beta ² x 100%
Kepemimpinan	0,470	0,709	0, 667	22,1
Lingkungan Kerja	0,470	0,709		22,1
Total				44,2

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Tabel tersebut menunjukkan pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,667 atau sebesar 66,7%. Variable Kepemimpinan (X_1) secara terpisah 22,1% dengan korelasi 0,709 dan variable Lingkungan Kerja (X_2) secara terpisah adalah 22,1% dengan korelasi 0,709, sedangkan Jumlah dari semua variable independen adalah 44,2%. Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut::



Gambar 3. 1

Besaran Pengaruh Variabel Penelitian

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis data statistik pengujian hipotesis 1 (pertama) dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan di Wilayah III Yogyakarta, Solo dan Surabaya. Artinya apabila Kepemimpinan semakin baik Semangat Kerja Pegawai akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila Kepemimpinan semakin buruk maka Semangat Kerja Pegawai juga akan mengalami penurunan.

Kedadaan tersebut sangat penting bagi organisasi, karena semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi, pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, pemimpin dan pegawai dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin dapat membantu pegawai apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Pegawai yang bersemangat kerja tinggi cenderung akan mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti sesuai dengan prosedur yang ada. Hasibuan (2005:94) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Adapun dimensi yang digunakan dalam mengukur semangat kerja yaitu disiplin kerja, absensi, kerjasama, dan kepuasan.

Temuan hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang

dilakukan oleh Wiadnyana (2010) yang mengungkapkan rendahnya semangat kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) disebabkan karena pemimpin yang kurang memperhatikan karyawan, terlihat dari pemimpin yang jarang membimbing karyawannya pada saat mengalami kesulitan, pemimpin terlihat kurang efektif dalam penyampaian informasi kepada karyawan Hasil temuan pengujian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Panggabean M.S (2004:21), mendefinisikan semangat kerja merupakan adanya keinginan untuk mencapai dari sebuah kelompok tertentu.

Semangat kerja akan muncul dari seorang pemimpin organisasi untuk mencapai tujuan maksimal, sehingga pemimpin perlu menggerakkan orang lain. Seorang pegawai yang berada dalam suatu organisasi ataupun bagian dari tim kerja harus mempunyai usaha untuk mampu meningkatkan semangat kerjanya, sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki pengetahuan dan keterampilan agar dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan, mendorong, memotivasi, serta mengevaluasi kinerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis data statistik pengujian hipotesis 2 (kedua) dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan di Wilayah III Yogyakarta, Solo dan Surabaya. Artinya apabila Lingkungan Kerja semakin baik maka Semangat Kerja Pegawai akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja semakin buruk, maka Semangat Kerja Pegawai juga akan mengalami penurunan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursyafriani (2019: 4) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif untuk dapat

meningkatkan semangat kerja pegawai. Dimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai menunjukkan anggapan yang positif, hal ini di buktikan dengan nilai r sebesar 0,344 di mana nilai tersebut pada tabel interpretasi berada pada interval 0,200 sampai dengan 0,399 yang termasuk dalam kategori rendah.

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting, karena merupakan hal yang terdekat dengan pegawai dan berpengaruh terhadap semangat 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 adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas – tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Nitisemito, 2006: 183). 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. (Irsyandi, 2004: 134).

Semangat kerja pegawai sebenarnya merupakan perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Menurut Crossley (2007:201), yang menyatakan, ” *morale refers to employees’ shared attitude toward and identification with the elements of their job, working conditions, fellow workers, supervisors, and general management* (Semangat mengacu pada sikap berbagi empayar dan identifikasi dengan unsur- unsur pekerjaan, kondisi kerja, sesama pekerja, supervisi, dan manajemen umum).

IV. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan di Wilayah III Yogyakarta, Solo dan Surabaya. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka akan meningkatkan semangat kerja. Begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan semakin buruk maka semangat kerja juga akan mengalami penurunan.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan di Wilayah III Yogyakarta, Solo dan Surabaya. Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja semakin buruk maka semangat kerja pegawai juga akan mengalami penurunan.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan di Wilayah III Yogyakarta, Solo dan Surabaya. Artinya apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja semakin baik, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja semakin buruk maka semangat kerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Daftara Pustaka

- Ahyari, A. (2001). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Akdon & Ridwan (2008). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Baihaqi, M. B., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(4).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : GavaMedia.
- Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Delhi : New Age. International Publisher.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I*, Expert, Yogyakarta.
- Carlaw, Deming & Friedman. (2003). *Managing & motivating Contact Center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Gary, Dessler. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. et. al. (1995). Preproject planning process for capital facilities. *Journal of Construction Engineering and Management*, ASCE, 121 (3), 312-318
- Griffin, J. (2015). *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga.
- Hadiguna, R. A., & Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: Andi.

- Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendra, S. dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*. 1 (2).
- Hendri, Edduar. (2010). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang”. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 7, No.2, Juli 2010 : 13 - 25.
- Ilham, Z., Pananrangi, A. R., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Asn Di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 3(1), 7-11.
- Inbar, R. D. N., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2).
- indriyani, E. D. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Astra Otopart Kelapa Gading.
- Jain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications* , 4 (1).
- Juliandi, A. Irfan, & Saprina Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan:UMSU Press.
- Kouzes, James & Posner. (2004). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 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 Kepariwisata dan Hospitalitas*, 3(1), 146-157.
- Majorsy, Ursa. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*. 1 (1).
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.Mathis and Jakson. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito. Alex S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Oludeyi, O. S. (2015). A Review of Literature on Work Environment and Work. *Commitment: Implicationfor Future Research in Citadels of Learning*. 5.
- Pasaribu, P. D., & Jonyanis, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Plunkett, W. R. dan Attner, R. F. (1983). *Introduction to Management*. New York, USA: The Free Press.
- Purwanto, Ngalm. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Putra, I. G. A. A. D., & Putra, M. S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. United Indobali Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, A. A. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan New Siliwangi Hotel Semarang. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Riduwan. (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai. Pustaka.
- Sitinjak, Tumpal JR & Sugiarto. (2006). *LISREL*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Soekanto, Soerjono. (2007). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarso & Sumadi. 2007. Analisis Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru MenengahKejuruan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 2. (1), hlm. 59-70.
- Tambunan, Toman Sony. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Widiantari. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 2 (1). Februari 2015
- Wijaya, A. dkk. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Surabaya: Brilian.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta: Indeks.
- Zuriah, Nurul. (2007). *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif. Perubahan*. Jakarta: BumiAksara.