

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PEMERINTAH NAGARI KUDO-KUDO INDERAPURA

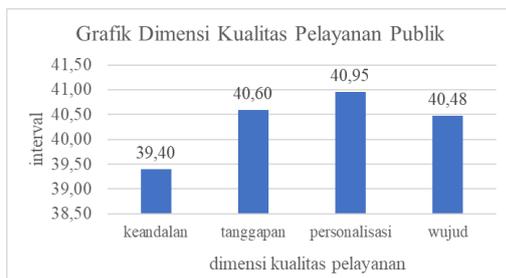
Resty Zahary¹ Purbo Jadmiko²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung hatta

Email: restyzahary4@gmail.com, purbojadmiko@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Menurut Dwimawanti (2004), tugas utama dari aparatur negara ialah menjadi abdi negara dan abdi masyarakat dalam waktu bersamaan. Pemerintahan nagari Kudo-kudo Inderapura yang beralamat di nagari Kudo Kudo Inderapura, kecamatan Pancung Soal, kabupaten Pesisir Selatan merupakan penyelenggara aktivitas kegiatan pemerintahan tingkat nagari atau desa yang memberi pelayanan publik kepada masyarakat. Observasi awal yang peneliti lakukan menunjukkan adanya kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah Nagari Kudo-kudo Inderapura yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat, berikut adalah grafik hasil observasi awal data penelitian, grafik kualitas pelayan publik nagari Kudo-kudo Inderapura:



Sumber: observasi awal peneliti 2022

Dari hasil temuan diatas, data tersebut mendefenisikan fenomena yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan dinagari Kudo-kudo Inderapura, hal ini didukung dengan adanya temuan dari survei awal dimana dari empat dimensi kualitas layanan skor terendah ditunjukkan

pada dimensi kehandalan, selain itu diperoleh data mengenai absensi pegawai juga menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Absensi pegawai yang tidak hadir memiliki kecenderungan naik setiap bulannya, kecenderungan absensi yang meningkat juga dapat didefenisikan sebagai adanya indikasi semangat kerja pegawai yang belum optimal. Semangat kerja yang dipunyai dari setiap pegawai dapat menunjukkan akan kinerja seorang pegawai yang bersangkutan (Nurbudiyani, 2016).

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan nagari Kudo-kudo Inderapura. Penelitian ini menjadikan seluruh karyawan dan kader nagari pemerintah nagari Kudo-kudo Inderapura berjumlah 36 orang, Teknik penarikan sampel yang diterapkan ialah total sampling, dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer diperoleh dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder didapat dari artikel, hasil penelitian sebelumnya, serta informasi mengenai pemerintah nagari.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel dependen semangat kerja dan variabel independen terdiri dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Uji instrumen data menggunakan aplikasi SPSS 26, untuk menguji validitas *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) serta

uji reliabilitas. Model analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien reg	Sig	Alpha	Keputusan
Konstanta	0,604			
Lingkungan Kerja	0,334	0,086	0,05	Ditolak
Gaya Kepemimpinan	0,552	0,010	0,05	Diterima
Budaya Organisasi	0,003	0,098	0,05	Ditolak
Adj R-Square	0,677			

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara variabel lingkungan kerja (X1), variabel gaya kepemimpinan (X2), dan variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel semangat kerja (Y) yang disajikan dalam tabel 1 dapat ditarik formulasi sebagai berikut:

$$Y = 0,604 + 0,334.x1 + 0,552.x2 + 0,003.x3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa nilai konstanta sebesar 0,604 dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas maka semangat kerja tidak akan mengalami perubahan (konstan) sebesar 0,604.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai sig pada lingkungan kerja sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh yang terhadap semangat kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Usadi (2022).

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Usadi (2022).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis,

menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan nagari Kudo-kudo Inderapura. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Sutisna (2022)

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari seluruh penjelasan yang telah dibuat dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat mereplikasi model penelitian ini dengan variabel dan responden yang berbeda. Selanjutnya Penelitian berikut juga dapat mengembangkan model penelitian ini dengan mempertimbangkan atau menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dwimawanti, I. H. (2004). Kualitas Pelayanan Publik (Salah Satu Parameter Keberhasilan Otonomi Daerah). *Dialogue JIAKP*, 1(1), 109–116.
- [2] Permadi, I. K. O., & Usadi, M. P. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i1.6717>
- [3] Saputra, A., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 *The Influence of Work Environment Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee M. 3.*