

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Yoga Restu Pratama¹⁾, Purbo Jadmiko²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: yogarestu020@gmail.com¹⁾, Purbojadmiko@yahoo.com²⁾

PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah salah satu perilaku pegawai yang merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik atau lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Semangat kerja diperlukan bagi karyawan karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan [1]. Semangat kerja membuat karyawan melaksanakan tugas dengan antusias sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan. Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti komitmen organisasi, komunikasi dan gaya kepemimpinan [2]. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama [3]. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan lebih baik [4]. Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu [5].

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu. populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam menentukan besar sampel, peneliti menggunakan total *sampling*. Total *sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total *sampling* karena jumlah populasi yang kurang

dari 100 [6]. Jumlah ukuran sampel yang di gunakan pada penelitian ini adalah 69 orang. Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti langsung meminta dan mengolah data primer. Data primer ini meliputi tanggapan responden mengenai stres kerja, lingkungan kerja, dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja. Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada sampel sasaran yang dipilih. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi 37 butir pernyataan tertutup. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan bantuan aplikasi STATA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T	Sig	Cut Off	Keputusan
Kepemimpinan	0,1910	2,37	0,021	0,05	Diterima
Lingkungan Kerja	0,0771	1,07	0,287	0,05	Ditolak
Iklim Kerja	0,1772	1,97	0,054	0,05	Ditolak
(Constanta)	6,06	1,14	0,257		

Sumber: Olah data (2023)

Sesuai dengan hasil pengujian terlihat bahwasanya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan yakni 6,06. Hasil ini menunjukkan bahwasanya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan iklim kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu yakni 6,06 %.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, hasil pertama dapat diketahui bahwasanya kepemimpinan mempunyai nilai T 2,37 dan koefisien regresi yang bernilai positif yakni 0,1910 (19%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yakni 0,021 berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 maka keputusannya yakni H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwasanya lingkungan kerja mempunyai nilai T 1,07 dan koefisien regresi yang bernilai positif yakni 0,0771 (7%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yakni 0,287 berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka keputusannya yakni H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwasanya iklim kerja mempunyai nilai T 1,97 dan koefisien regresi yang bernilai positif yakni 0,1772 (17%). Koefisien tersebut memiliki nilai signifikansi yakni 0,054 berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka keputusannya yakni H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya iklim kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini yakni untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu melalui pengujian empiris kepemimpinan, lingkungan kerja, dan iklim kerja terhadap semangat kerja. Sesuai dengan pembahasan dan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwasanya :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu.

Saran

Implikasi penting yang dapat berguna untuk hal-hal berikut dapat ditarik dari kesimpulan yang diambil dari hasil pengujian hipotesis yakni :

1. Disarankan kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu lebih menyesuaikan sistem kepemimpinan yang lebih baik, guna menaikkan tingkat semangat kerja pada pegawai terus meningkat.
2. Disarankan kepada kepala dinas dan juga pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu untuk selalu menjaga dan lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja yang baik. Baik lingkungan kerja fisik maupun non

fisik agar terciptanya lingkungan kerja yang positif dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

3. Disarankan kepada kepala dinas maupun pegawai agar dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif seperti komunikasi yang baik, kebersamaan, tempat kerja yang nyaman agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Syukria, (2004). Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. (2004). Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [3] Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- [4] Nitisemito. (2013.). Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. PT. Rineka Cipta.
- [5] Mathis, L Robert, Jackson, H. John. (2006). Human resource management , manajemen sdm . Salemba Empat, Jakarta.
- [6] Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.