

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA DEPO BAGUS  
BANGUNAN DI GIANYAR**

**Oleh :  
Ida Bagus Gangga Putra**

e-mail : gagaartamandiri@gmail.com  
Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan secara parsial dan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan secara simultan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar dengan 34 responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Berdasarkan analisis maka diperoleh kesimpulan bahwa. 1) Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,851 + 0,584X_1 + 0,368 X_2$  ini menunjukkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. 2) berdasarkan hasil T-test diperoleh bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai T-hitung sebesar 7,616 dengan nilai signifikan 0,05, pengaruh secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dari hasil perhitungan data T-test diperoleh t-hitung sebesar 5,204 dengan nilai signifikan 0,05 dan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Dari hasil pengolahan data F-test diperoleh F-hitung sebesar 68,692 dengan tingkat signifikansi. 0,05.

**ABSTRACT**

The purpose of this study to determine the influence of leadership and environment on employee morale in partial and influence of leadership and environment to employee morale simultaneously at Depo Bagus Bangunan in Gianyar with 34 respondents in this research. Data collection by spreading questionnaires. Based on the analysis, it can be concluded that. 1) From the results of multiple linear regression analysis obtained regression equation  $Y = 1.851 + 0.584X_1 + 0.368 X_2$  this shows there is a positive influence between leadership and work environment on employee morale. 2) Based on T-test results obtained that leadership and work environment have a significant influence on employee morale with a T-hitung value of 7.616 with a significant value 0.05, partial influence of leadership significant effect on employee morale from the results of calculation data T-test obtained t-count of 5,204 with significant value 0.05 and leadership and work environment simultaneously significant effect on employee morale From F-test data processing obtained F-count equal to 68,692 with significance level. 0.05.

**Keywords : Leadership, Work Environment, Spirit at Work**

## **PENDAHULUAN**

Dalam setiap perusahaan peranan karyawan sangatlah dominan karena melalui karyawan tersebut dapat saling bekerjasama dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Ketidak berhasilan seorang pimpinan dalam mengendalikan dan membina hubungan baik dengan karyawannya akan menimbulkan kegagalan organisasi. Sudah sewajarnya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu diharapkan seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Dari merekalah muncul gagasan-

gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan (Agus Dharma (2005 : 15).

Selain faktor kepemimpinan, faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Ahyari (2000 : 122) lingkungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi kinerjanya. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan.

Variabel bebas yang pertama yaitu Kepemimpinan Suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dalam kolektif untuk mencapai tujuan bersama, dengan indikator cara berkomunikasi dibawah, member motivasi kepada karyawan, kemampuan memimpin bawahan, pengambilan keputusan yang tepat dan kekuasaan yang positif.

Variabel bebas yang kedua yaitu Lingkungan Kerja Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang

ada ditempat tersebut, dengan indikator kebersihan lingkungan, kenyamanan di tempat kerja, penerangan, keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.

Variabel terikat Semangat Kerja Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat terselesaikan, kerusakan pada produk dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, serta dapat mengurangi perputaran karyawan dengan indikator kedisiplinan kerja, ketelitian, hasrat untuk maju, kebanggaan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan dan kemampuan mengatasi pekerjaan dengan tepat waktu.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar ?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar, yang beralamat di Jalan raya Semebaung no. 18 Gianyar. Adapun objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar.

Pada penelitian ini digunakan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada 34 responden, serta menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas untuk mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap dan mengukur keakuratan variabel – variabel penelitian dengan Realibilitas menggunakan paket *sub program SPSS*, pada penelitian ini juga digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan serta menggunakan analisis Uji-T dan Uji-F maupun analisis determinasi untuk mengetahui persentase pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian Instrumen Penelitian dengan uji validitas yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau masih mempunyai validitas tinggi.

Berdasarkan Tabel 5.4 dibawah ini, maka semua variabel memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* berada diatas 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai *instrument*.

**Tabel 1**  
**Validitas Item**

Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,486	Item Valid
X <sub>1.2</sub>	0,455	Item Valid
X <sub>1.3</sub>	0,490	Item Valid
X <sub>1.4</sub>	0,453	Item Valid
X <sub>1.5</sub>	0,522	Item Valid
X <sub>1.6</sub>	0,341	Item Valid
X <sub>1.7</sub>	0,430	Item Valid
X <sub>1.8</sub>	0,426	Item Valid
X <sub>1.9</sub>	0,535	Item Valid
X <sub>1.10</sub>	0,495	Item Valid
X <sub>2.1</sub>	0,473	Item Valid
X <sub>2.2</sub>	0,468	Item Valid
X <sub>2.3</sub>	0,570	Item Valid
X <sub>2.4</sub>	0,705	Item Valid
X <sub>2.5</sub>	0,378	Item Valid
X <sub>2.6</sub>	0,608	Item Valid
X <sub>2.7</sub>	0,577	Item Valid
X <sub>2.8</sub>	0,412	Item Valid
X <sub>2.9</sub>	0,599	Item Valid
X <sub>2.10</sub>	0,677	Item Valid
Y <sub>1</sub>	0,426	Item Valid
Y <sub>2</sub>	0,535	Item Valid
Y <sub>3</sub>	0,495	Item Valid
Y <sub>4</sub>	0,473	Item Valid
Y <sub>5</sub>	0,468	Item Valid
Y <sub>6</sub>	0,453	Item Valid
Y <sub>7</sub>	0,522	Item Valid
Y <sub>8</sub>	0,570	Item Valid
Y <sub>9</sub>	0,705	Item Valid
Y <sub>10</sub>	0,378	Item Valid

Uji reliabilitas Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik.

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program *IBM SPSS Statistics 21* dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

**Tabel 2**  
**Hasil Realibilitas**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,917	0,921	30

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha *cronbach* sebesar 0,917.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.851	3.199		.579	.567
X1	0,584	0,077	0,638	7.616	.000
X2	0,368	0,071	0,436	5.204	.000

Berdasarkan nilai tersebut diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 1,851 + 0.584X_1 + 0.368 X_2$  maka dapat diartikan sebagai berikut :

$a = 1,851$ , artinya angka tersebut menunjukkan semangat kerja karyawan bila kepemimpinan dan lingkungan kerja diabaikan (*constant*).

$b_1 = 0.584$ , artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan score, maka semangat kerja karyawan akan bertambah sebesar 0.584.

$b_2 = 0.368$ , artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan score, maka nilai semangat kerja karyawan bertambah 0.368 yang artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan ( $Y$ ).

#### **1) Pengaruh secara parsial dari kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar**

Dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan 5% dan derajat bebas 31, maka diperoleh nilai t-hitung  $7,616 > t\text{-tabel } 1,695$  dan nilai signifikan 0,05 maka t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara sendiri terdapat pengaruh antara kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar adalah positif dan signifikan dapat diterima.

**2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar.**

Dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan 5% dan derajat bebas 31, maka diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} 5,204 > t_{\text{tabel}} 1,695$  dan nilai signifikan 0,05 maka  $t_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara sendiri terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar adalah positif dan signifikan dapat diterima.

**Uji Simultan ( F-test)**

F-test digunakan untuk membuktikan apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar.

Berdasarkan Tabel dibawah diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 68,692 dengan tingkat signifikan 0,05 dan nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,91$ .

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	512.288	2	256.144	68.692	.000 <sup>b</sup>
Residual	115.595	31	3.729		
Total	627.882	33			

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, ternyata dengan tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 3 dan derajat penyebut 31, nilai F-tabel sebesar 2,91 dan nilai F-hitung sebesar 68,692, sehingga jika dibandingkan nilai F-hitung > F-tabel dan F-hitung berada pada daerah penolakan Ho maka Hi diterima. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar adalah positif dan signifikan dapat diterima.

### **Analisis Determinasi**

Analisis ini digunakan sebagai alat bantu untuk mengetahui besarnya presentase hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 21*.

**Tabel 5**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	0,903 <sup>a</sup>	0,816	0,804	1.931	0,816	68.692

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,816, Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Depo Bagus Bangunan adalah sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Jadi berdasarkan uraian diatas kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar.

Selanjutnya di lihat dari tingkat hubungan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar adalah berada pada tingkat koefisien korelasi 0,80 – 1,000 berarti tingkat hubungan adalah sangat kuat.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu  $Y = 1,851 + 0.584X_1 + 0.368 X_2$  menunjukkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Depo Bagus Bangunan Gianyar dengan  $t_{\text{hitung}} (7,616) >$  dari  $t_{\text{tabel}} (1,695)$  dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Depo Bagus Bangunan Gianyar dengan  $t_{\text{hitung}} (5,204) >$  dari  $t_{\text{tabel}} (1,695)$ . Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Depo Bagus Bangunan Gianyar dengan  $F_{\text{hitung}} (68,692) >$  dari  $F_{\text{tabel}} (2,91)$  sedangkan nilai determinasi dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 81,6%,. Berdasarkan tingkat koefisien korelasi 0,80 – 1,000 berarti tingkat hubungan sangat kuat.

## **SARAN**

Mengingat kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai peran yang penting terhadap semangat kerja karyawan pada Depo Bagus Bangunan Gianyar maka pimpinan hendaknya meningkatkan komunikasi yang lebih efektif sehingga dapat memotivasi karyawan dengan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Lain daripada itu, hendaknya lingkungan kerja lebih diperhatikan seperti lingkungan kerja yang nyaman.

## REFERENSI

- Agus Dharma, 2005, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, Sinar Baru, Bandung.
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Ahyari, 2000, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku II*, Edisi Empat, Yogyakarta BPEE.
- Anteja Putra Gusti Ngurah Agung. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali*. Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali : 297 – 309, 5 Januari 2017 dikutip dari <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6740>
- Anwar, Saifuddin. 2002, *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Bina Aksara.
- \_\_\_\_\_.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI,. Penerbit PT Rineka Cipta: Jakarta
- Astiti Wayan, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana Kuta Selatan*. Skripsi SI Manajemen, Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Gorda. I.G.N.1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar : Widya Kriya Getama.
- \_\_\_\_\_.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar ; Astabrata Bali
- Handoko.T.Hami, 2000, *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan SP. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.

- \_\_\_\_\_.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heryati, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Universitas PGRI Palembang*. Jurnal, Media Wahana Ekonomika, Universitas PGRI Palembang. dikutip dari [http://e-jurnal.univpgripalembang.ac.id/e\\_jurnal/index.php/Ekonomika/article/view/258](http://e-jurnal.univpgripalembang.ac.id/e_jurnal/index.php/Ekonomika/article/view/258)
- Husein, Umar. 2001. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- \_\_\_\_\_. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Moekijat, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Jakarta : Mandar Maju.
- Nitisemito Alex.S, 2000. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sudjana, 2000, *Statistik Ekonomi dan Niaga*, Jilid II, Edisi Ketiga, Tarsito Bandung.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-16, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_.2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Ed. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistika*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Yasin Azis, 2001. *Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi*, Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, Volume 18 Nomor 1, Malang.