



## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan

Sri Langgeng Ratnasari<sup>1</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>2</sup>

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1</sup>  
Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Batam, Batam, Indonesia<sup>2</sup>

**Abstract.** The purpose of this research is to determine the effect of transformational leadership on the work spirit of educational staf, the effect of work environment on the works spirit of educational staf, the effect of transformational leadership and work environment on the work spirit of educational staf of Riau Kepulauan University, with population of 76 educational staf. This research method using questionnaire, Mutile Linear Regression with SPSS statistic tool. The sampling technique used the census, the entire population was studied. The result of this research are: Transformational Leadership has no significant effect on work spirit with the value of Sig. 0,217. Work environment has significant effect on work spirit with the value of Sig. 0,004, Transformational Leadership and Work Environment have no significant effect on work spirit with the value of Sig. 0,429.

**Keywords:** Leadership; Work Condition; Work Spirit.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja tenaga kependidikan, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan dan pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan. Objek penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan dengan populasi 76 tenaga kependidikan. Metode penelitian ini menggunakan kuisioner dengan menggunakan Resgresi Linier Berganda dengan alat uji statistic SPSS. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sensus, seluruh populasi diteliti. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai Sig 0,217, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja dengan nilai Sig 0,004, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai Sig 0,429.

**Katakunci:** Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja.

Cronicle of Article :Received (18,08,2017); Revised (08,11,2017); and Published (27,12,2017).

©2017 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author :** Dr. Sri Langgeng Ratnasari, SE., MM adalah dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan. Jalan Batuaji Baru No.99, Batuaji, Kota Batam, Kepulauan Riau. *Email* : sarisucahyo@yahoo.com. Gandhi Sutjahjo, ST, MSI adalah dosen Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Batam. Jalan Abulyatama No.5, Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. *Email* : gandhi.sucahyo@yahoo.com

**How to cite this article :** 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.

Retrieved from <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan Perguruan Tinggi salah satunya dipengaruhi oleh semangat kerja tenaga kependidikan. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Setiap perguruan tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikannya agar tujuan organisasi tercapai.

Perguruan Tinggi yang mampu meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikannya akan memperoleh banyak keuntungan hal ini dikarenakan tenaga kependidikan yang mempunyai semangat kerja tinggi, lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, kesalahan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan tenaga kependidikan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Berkaitan dengan semangat kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti pendapat Panggabean (2014; 50), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan.

Pada penelitian ini, penelitian difokuskan untuk meneliti variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan adalah orang yang memerintah dan menilai karyawan yang selalu berhubungan dengan tugas maupun tanggung jawab karyawan yang bersangkutan. Apabila peran pemimpin dianggap baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Panggabean, 2014:21).

Pada kenyataannya, pemimpin bisa mempengaruhi semangat kerja, kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan kinerja suatu organisasi. Suatu kegiatan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan hubungan antar manusia untuk mempengaruhi dan diarahkan melalui

komunikasi agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.

Pemimpin efektif yakni pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan staf melaksanakan seluruh kegiatan yang direncanakan dalam usaha mencapai tujuan. Pimpinan apabila tidak bisa memperhatikan staf akan cenderung lebih otokratis dalam mengarahkan dan mengawasi staf dengan ketat untuk menjamin tugas akan dilaksanakan sesuai yang diharapkan. Pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan staf, oleh karena itu akan menyebabkan ketidakpuasan staf yang ingin berkembang.

Keadaan ini menimbulkan semangat kerja turun yang akan mengakibatkan tidak akan tercapainya target yang direncanakan sebelumnya (Robbins, 2008: 432). Apabila keadaan ini tidak segera diselesaikan, maka tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja staf dan kinerja organisasi tidak dapat dicapai serta akan menghambat kelangsungan hidup organisasi di waktu yang akan datang.

Faktor lain yang mempengaruhi faktor semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2012:159).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu, harus diupayakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif membuat staf merasakan kenyamanan berada di ruangan, senang dan semangat dalam melaksanakan setiap tugas (Moekijat, 2013: 136).

Lingkungan kerja yang kurang baik,

mengakibatkan kurang terciptanya hubungan harmonis antar rekan kerja, rekan kerja dengan pimpinan bahkan antara pimpinan dengan pimpinan, hal ini menghambat semangat kerja staf, hal ini termasuk suasana pekerjaan dan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung staf bekerja yakni rekan sekerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman dan fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja staf (NitiseMITO, 2012: 186).

Obyek dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Hasil pra survei yang diperoleh dari wawancara dengan Kepala Biro Kepegawaian dan Umum Universitas Riau Kepulauan diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat

ini adalah menyiapkan tenaga kependidikan berkualitas agar mampu menghadapi era globalisasi dalam melaksanakan tugas sebagai institusi pendidikan tinggi, walaupun kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja pada Universitas Riau Kepulauan sudah cukup bagus, tetapi semangat kerja tenaga kependidikannya harus ditingkatkan.

Hal ini bisa dilihat pada tingkat keterlambatan tenaga kependidikan yang cukup tinggi, walaupun Universitas Riau Kepulauan menetapkan standar rata-rata keterlambatan tenaga kependidikan setiap bulan sebesar 10% dari jumlah tenaga kependidikan tetapi pada kenyataannya tiap bulannya terus terjadi peningkatan, sehingga keterlambatan mencapai 20%, hal ini terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Tingkat Keterlambatan Tenaga Kependidikan**

No.	Bulan	Tingkat Keterlambatan
1	Januari	12%
2	Februari	15%
3	Maret	17%
4	April	18%
5	Mei	20%
6	Juni	21%

Sumber: Biro Kepegawaian, 2017

Berdasarkan kesenjangan antara teori, penelitian sebelumnya dengan kondisi pada objek penelitian, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan.

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah:

1. Hasil penelitian digunakan untuk memberikan masukan pada pihak manajemen kampus, berkaitan dengan

kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan.

2. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian terkait dan pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan**

Menurut Rucky (2012:109), kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan seseorang dalam hal ini hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain melalui proses komunikasi agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok

orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.

Menurut Kartono (2013:50), kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki kekhususan yang tepat pada situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan yakni kemampuan untuk mempengaruhi kelompok mencapai sasaran (Robbins, 2008:432).

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan yakni proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak sasaran untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sasaran.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yakni kondisi internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik (Nitisemito, 2012:159). Menurut Basuki dan Susilowati (2015:40), lingkungan kerja yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung seseorang ataupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja yakni sesuatu yang mempengaruhi seseorang maupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya.

Karyawan merasa senang, optimis terkait dengan kegiatan dan tugasnya, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya baik. Lingkungan kerja yang baik mendorong staf untuk bekerja lebih baik serta bersikap positif contohnya mempunyai kesetiaan tinggi, kegembiraan, kebanggaan, kerjasama dan kedisiplinan dalam melaksanakan kewajiban (Moekijat, 2013: 136).

Lingkungan kerja menjadi salah satu masalah yang harus diperhatikan

oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa.

Lingkungan kerja dapat menimbulkan pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan apabila satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan (Basuki dan Susilowati, 2015:40).

Dalam setiap organisasi, para pemimpin akan berusaha untuk memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya guna mendukung kinerjanya, oleh karena itu diperlukan kerjasama antar karyawan maupun atasan. Keberhasilan kerjasama dipengaruhi oleh yang berada di dalam organisasi baik yang digerakkan dan yang menggerakkan. Kegagalan terhadap pergerakan ini tidak hanya terletak pada kurangnya pengetahuan saja, melainkan dapat juga lingkungan kerja mempengaruhi semangat dari mereka (Basuki dan Susilowati, 2015: 40).

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan kondisi dari satu kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap, dimana hal tersebut dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2014:21). Menurut Nitisemito (2012:160), semangat kerja yakni melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, dengan demikian pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik hasilnya.

Suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, pekerjaannya lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi diperkecil, serta kemungkinan karyawan pindah juga dapat diperkecil. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan

juga menjadi sedikit (Nitisemito,2012:160).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dengan hasil yang lebih baik, adapun kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nurmansyah, 2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Apabila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, dan demikian pula sebaliknya.

Syarat untuk menimbulkan semangat kerja yakni dengan tugas dan jabatannya itu dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan minat. Apabila tugas dan jabatan kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan menghambat pekerjaan, bahkan membuat karyawan menjadi frustrasi, hal ini akan menimbulkan ketegangan dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (Nitisemito, 2012:160).

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi kelompok dimana kelompok tersebut melakukan pekerjaan dengan lebih giat serta lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang semangat kerjanya tinggi dan mempunyai sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, ketaatan pada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut (Moekijat, 2013:136).

### **Kerangka Pemikiran**

Setiap organisasi selalu berusaha agar karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebab apabila perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja stafnya, diperoleh banyak keuntungan, seperti pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan bisa dikurangi, absensi bisa diperkecil, kemungkinan pindah bisa diperkecil, sehingga produktivitas bisa ditingkatkan. Ada beberapa faktor-faktor yang bisa

mempengaruhi semangat kerja. contohnya kondisi pekerjaan, kompensasi, rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan.

### **Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dinyatakan oleh Panggabean (2014: 76) yang mengatakan bahwa: “Dengan adanya beraneka ragam keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan organisasi”. Sehingga dengan demikian tingkah laku pegawainya dapat didorong dan diarahkan didalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja.

Berdasarkan teori diatas maka kita dapat mengatakan bahwa pemimpin harus selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawainya dengan memenuhi beberapa kebutuhan individu maupun kelompok sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Menurut pendapat Donni dan Suwatno (2005:40), kepemimpinan meliputi:

1. Kepemimpinan meliputi adanya penggunaan pengaruh dan semua hubungan melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup perlunya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan komunikasi dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan fokus pada tujuan, pemimpin yang efektif berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok maupun organisasi

Dengan adanya beberapa penjelasan di atas maka jelaslah bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh baik positif dan negatif terhadap semangat kerja karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat akan mampu meningkatkan semangat kerja. Demikian sebaliknya penerapan kepemimpinan transformasional yang tidak sesuai akan dapat menurunkan semangat karyawan yang

nantinya juga dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Pada Semangat Kerja**

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang penting dalam semangat kerja. Pengertian lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik langsung dan tidak langsung seseorang dan sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

Penjabaran teori tentang lingkungan kerja diperkuat pendapat dari Nitisemito (2012:42) yang meliputi: 1). Suasana kerja, 2). Hubungan rekan kerja, 3). Hubungan bawahan dengan pimpinan, 4). Fasilitas karyawan. Jika suasana kerja yang menyenangkan maka, terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan tersedianya fasilitas, maka akan terjalin kerjasama, kebanggaan serta kegembiraan staf sehingga akan meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas dan kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang baik di kantor maupun pabrik (Siagian, 2012; 139). Pengertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian setiap organisasi harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan dengan baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya.

Dengan demikian maka, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

### **Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Pada Semangat Kerja**

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diperlukan kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawainya yang didukung lingkungan kerja dan kemampuan menggunakan fasilitas dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai perencanaan yang didukung dengan lingkungan kerja memadai. Hasil kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya dan semangat kerja pegawainya, maka semangat kerja pegawai harus ditentukan dengan pencapaian target selama periode tertentu.

Semangat kerja adakalanya akan mengalami penurunan karena beberapa hal. Menurut Moekijat (2013: 53) menyebutkan beberapa hal yang terjadi tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu:

- a. Kemangkiran. Apabila staf menyenangi pekerjaannya, mereka melakukan usaha yang diperlukan untuk berbuat apa saja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Tetapi, para pekerja sendiri telah berubah sifat kerjanya. Dampaknya, pada beberapa organisasi timbul masalah-masalah yang dibuktikan dengan tingginya tingkat kemangkiran.
- b. Kelambatan. Keterlambatan berlebihan merupakan signal yang berbahaya terhadap semangat kerja. Staf sering datang terlambat ke tempat kerja, hal ini karena mereka merasa tidak memperoleh kepuasan serta keuntungan dari pekerjaan mereka.
- c. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila nilai pergantian mulai naik dengan abnormal menunjukkan semangat kerja yang buruk.
- d. Mogok serta sabotase. Mogok serta sabotase merupakan ketidakpuasan dalam bekerja.
- e. Ketidakbanggaan kerja. Ketidakpuasan staf terhadap pekerjaan dan tempat bekerja menyebabkan sikap acuh terhadap pekerjaannya. Hal ini menimbulkan kegagalan staf dalam merasakan kebanggaan pada pekerjaannya. Sikap ketidakpedulian dan

keacuhan staf terhadap pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Oleh karena itu perlu adanya strategi untuk menstabilkan semangat kerja karyawan agar dapat tetap terjaga setiap harinya.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pengolahan data melalui kuisioner untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan. Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan sebanyak 76 orang dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket atau kuisioner untuk mengukur variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja. Sebelum digunakan pengumpulan data, instrumen dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan penghitungan koefisien reliabilitasnya.

Teknik analisis data dengan menggunakan statistika deskriptif untuk penyajian data hasil penelitian dan statistika inferensial dengan menggunakan teknik

analisis jalur, serta uji hipotesis, dan pengujian koefisien jalur dari pengaruh langsung, dan tidak langsung, serta pengaruh total. Teknik analisis data menggunakan manual, bantuan program SPSS. Koefisien jalur ditunjukkan oleh output *coefficient* yang dinyatakan sebagai *standardized coefficients* atau beta

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pada penelitian ini dikemukakan dalam bentuk sajian deskripsi data statistik, dan analisis statistik. Deskripsi statistik berupa tabel distribusi frekuensi, rata-rata, variansi dan standar deviasi, median dan modus. Analisis selanjutnya adalah uji hipotesis statistik. Berdasarkan hasil temuan analisis statistik kemudian dilakukan pembahasan. Dalam Penelitian untuk analisa dan pembahasan ini adalah untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur tiga variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Semangat Kerja (Y).

### Deskriptif Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian terhadap 76 responden, maka diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Alternatif jawaban	F	%
Jenis Kelamin	Pria	49	64,5
	Wanita	27	35,5
Usia	20-30 tahun	36	47,4
	31-40 Tahun	36	47,4
	> 40 Tahun	4	5,2
Pendidikan	SMA	45	59,2
	DII	7	9,2
	S1	24	31,6

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau 64,5 % sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 27 orang atau 35,5 % maka dengan demikian mayoritas respondennya adalah berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan usia, maka responden penelitian ini memperlihatkan bahwa frekuensi responden yang berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 36 orang atau 47,4 %, responden yang berusia 31 – 40 tahun terdapat 36 orang atau 47,4 % dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 4

orang atau 5,2 %. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian berusia 20 – 40 tahun yaitu sebanyak 72 orang.

Berdasarkan Pendidikan, maka responden memperlihatkan bahwa frekwensi responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 45 orang atau 59,2 %, pendidikan D-III sebanyak 7 orang atau 9,2 % dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 31,6 %. Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan SMA yaitu sebanyak 45 orang.

**Uji Persyaratan Analisis**

Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrument (reliabilitas dan validitas) uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Instrumen**

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji reliabilitas dan uji

validitas dengan bantuan *software* SPSS 16.0. Sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (dalam Ghozali, 2013), instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  Validitas instrumen menurut Sugiyono (2012: 109) dinyatakan valid apabila koefisien korelasi setiap butir-butir instrumen  $\geq 0,30$ .

Uji validitas serta reliabilitas data dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja serta semangat kerja nilainya berada di atas 0.3 dan uji reliabilitasnya memiliki nilai cronbach alpha  $>0.60$  maka data yg dimiliki valid dan realibel.

**Uji Multikolonieritas**

Uji Multikolonieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model. Cara untuk menilainya yakni dengan melihat nilai faktor inflasi varian tidak melebihi 4 atau 5. Hal ini terdapat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Multikolonieritas**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1. (Constant)					
Kepemimpinan	.151	.144	.144	.888	1.126
Lingkungan Kerja	.047	-.044	-.044	.888	1.126

a. Dependent variabel : Semangat Kerja

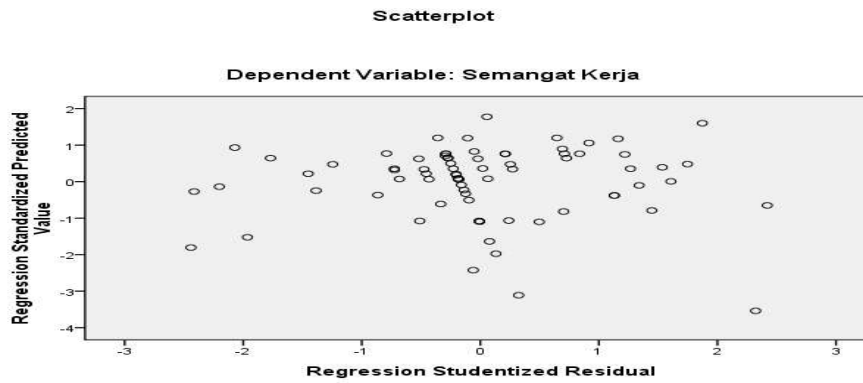
Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan Tabel 3, nilai VIF untuk variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebesar 1.126 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki multikolonieritas dikarenakan VIF tidak ada yang melebihi dari nilai batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi nilai 4 atau 5). Multikolonieritas artinya terdapat korelasi yang besar diantara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi tidaknya ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada dan membentuk pola tertentu yang tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak ada pola yang terlihat jelas menyebar dibawah atau diatas angka 0 dan pada sumbu y, maka dengan demikian tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.





Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

**Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperhatikan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas atau tidak teratur, dan tersebar baik di atas serta di bawah angka nol pada sumbu y, dengan demikian tidak terjadi adanya heteroskedastisitas model regresi.

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi dan

variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Jika data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Untuk lebih dapat dimengerti dapat dijelaskan pada Tabel 4 Kolmogorov-Smirnov Test berikut:

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99335773
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.105
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.249

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

**Autokorelasi**

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode tertentu dengan variabel pengganggu

periode sebelumnya. Cara mudah untuk mendeteksi autokorelasi dilakukan dengan menguji Durbin Watson.

Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi korelasi.

Jika nilai D-W diatas +2 berarti autokorelasi negatif.

**Tabel 5. Hasil uji autokorelasi Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.151 <sup>a</sup>	.023	-.004	4.04769	.023	.855	2	73	.429	2.126

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 2.126 dengan demikian terjadi autokorelasi negatif dalam model regresi tersebut.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh nilai variabel bebas dengan program SPSS 16.00, maka diperoleh nilai-nilai regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 6. Analisa regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound
(Constant)	37.529	4.034		9.303	.000	29.489	45.569
1	Kepemimpinan	.088	.071	.153	1.244	-.053	.230
	Lingkungan Kerja	-.004	.099	-.005	-.037	-.200	.193

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Dari Tabel 6 hasil perhitungan program SPSS 16.00 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 37.529 + 0.088X_1 + (-0.004)X_2$ . Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a.  $\hat{b}_0 = 37.529$

Artinya apabila kepemimpinan, lingkungan kerja sama dengan nol maka semangat kerja sebesar 37.529 dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

b.  $\hat{b}_1 = 0.088$

Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel kepemimpinan. Angka sebesar 0.088 mengindikasikan bahwa tanda positif berarti apabila pemimpin dapat memberikan contoh yang baik

terutama gaya kepemimpinannya maka semangat kerja akan meningkat.

c.  $\hat{b}_2 = -0,004$

Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variabel lingkungan kerja. Angka sebesar -0.004 mengindikasikan bahwa tanda negatif berarti jika lingkungan kerja tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dalam bentuk persentase maka digunakan pula pengujian koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Berikut pada Tabel 5 disajikan nilai koefisien determinasi.

**Tabel 7. Analisis R- Square Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.151 <sup>a</sup>	.023	-.004	4.04769	.023	.855	2	73	.429	2.126

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

Pada Tabel 7 menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,023 atau 2,3 %. Dapat diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji – T ( Uji Parsial )

Untuk menguji keberartian sebuah model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji – T berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

**Tabel 8. Uji – T (Uji Parsial X1 terhadap Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.529	4.034		9.303	.000
	Kepemimpinan	.088	.071	.153	1.244	.217

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat kerja

Dari Tabel 8 hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 1,244 (Sig  $0,217 > \alpha_{0,05}$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima. Kesimpulannya: Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh, namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Dengan

demikian maka hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ada masih belum sesuai dengan harapan tenaga kependidikan, hal ini menentukan semangat kerja. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Arwani dan Ashari (2009), Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiyanti (2015) dimana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Tabel 9. Uji – T (Uji Parsial X2 terhadap Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.529	4.034		9.303	.000
	Lingkungan Kerja	-.004	.099	-.005	-.037	.970

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Tabel 9 hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar  $-0,037(Sig_{0,970} > \alpha_{0,05})$ . Dengan demikian Ho ditolak. Kesimpulannya: Lingkungan Kerja (X2) secara parsial t berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Batam. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja organisasi baik dan memadai dapat menentukan meningkatnya

semangat kerja organisasinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiantari (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Uji F (Uji Serentak)**

Jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka Ho ditolak. Namun jika probabilitas Sig  $> \alpha_{0,05}$  maka Ho diterima. Datanya terdapat dalam Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 10. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.022	2	14.011	.855	.429 <sup>a</sup>
	Residual	1196.018	73	16.384		
	Total	1224.039	75			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Nilai F hitung pada Tabel 10 adalah 0.855 dengan Sig  $0,429 > \alpha_{0,05}$  menunjukan Ho diterima. Kesimpulannya kepemimpinan transformasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiantari (2015), Ashrahenny dan Ratnasari (2016), Wasla dan Ratnasari (2016) bahwa kepemimpinan dengan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dilihat dari nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 1,244 (Sig  $0,217 > \alpha_{0,05}$ ). Dengan demikian Ho diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar -

- 0,037 (Sig  $-0,004 < \alpha_{0,05}$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak.
3. Nilai F hitung pada tabel 4.20 adalah 0.855 dengan Sig  $0,429 > \alpha_{0,05}$  menunjukkan  $H_0$  diterima.
  4. Dari hasil pengukuran kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini diukur dengan perhitungan pengolahan data terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,023 atau 2,3 %. Hal ini dapat diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan hasil temuan deskriptif maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan.
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan.
3. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan
4. Koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,023 atau 2,3 %. Hal ini diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi bawahannya oleh karena itu pemimpin perlu memberikan perhatian dan kepercayaan pada tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin diharapkan bukan hanya mencari pencapaian tujuan dan produktivitas kantor semata tetapi juga hendaknya lebih bersahabat, simpati, menghargai kepada tenaga kependidikan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan peran serta bawahannya dalam pembuatan keputusan dan kegiatan yang sudah diprogramkan. pemimpin diharapkan lebih dapat mengontrol diri dan mendisiplinkan diri.
2. Tenaga Kependidikan Universitas Riau Kepulauan hendaknya selalu menjaga dan mengusahakan agar lingkungan kerjanya lebih baik dan bersih agar selalu tercipta semangat kerja yang lebih tinggi.
3. Pimpinan Universitas Riau Kepulauan harus lebih meningkatkan perhatian yang besar kepada pegawainya, sehingga pegawai dapat memberikan prestasi yang membanggakan terutama dalam pencapaian tujuan.
4. Bagi peneliti lain atau selanjutnya dapat memperdalam dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja contohnya kondisi pekerjaan, rekan kerja serta kompensasi, untuk populasinya lebih diperluas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashrahenny dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hi-Test (Laboratory of Mechanical Testing). *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 8. No. 3. Desember 2016.
- Arwani dan Ashari. (2009). "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang." *Jurnal Analisis Manajemen* (Nomor 2). Hlm. 215-232.

- Basuki dan Susilowati. (2005). Dampak kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal IEEEI* Vol. 1 No.1.
- Donni dan Suwatno Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendra, Ade Fefria. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Pusaka Prima Transport Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Nurmansyah, SR., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ramadhani, Sri. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. *Tesis*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rucky, Achmad. (2012). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustakan Utama
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wasla, Elvina dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Eksekutif Jurnal Nasional Manajemen Bisnis*. Vol. 13. No.1. Juni 2016.
- Widiantari. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON* Vol.2 No.1 Februari 2015.