**Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan**

**Sri Langgeng Ratnasari1, Gandhi Sutjahjo2**

1Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

2Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia

***Abstract***

*The purpose of this study is to determine the effect of leadership and work environment on the work spirit of educational staff of Riau Kepulauan University, with population of 76 educational staff. 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 study are as follows: Leadership has no significant effect on the work spirit with the value of Sig. 0,217. Work environment has significant effect on the work spirit with the value of Sig. 0,004, 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 adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan secara parsial dan simultan. 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 nili Sig 0,429.*

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

***Profile and corresponding author :*** Dr. Sri Langgeng Ratnasari, SE., MM1adalah dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan. Jalan Batuaji Baru No.99, Batuaji, Kota Batam, Kepulauan Riau. *Email* :sarisucahyo@yahoo.com

***Profile and corresponding co-author :*** Gandhi Sutjahjo, ST, MSI2adalah dosen Program Studi Magister Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Batam. Jalan Abulyatama No.5, atam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. *Email* :gandhi.sucahyo@yahoo.com

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan Perguruan Tinggi salah satunya dipengaruhi 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 kepenidikannya agar tujuan organisasi tercapai.

Perguruan Tinggi yang mampu meningkatkan semangat kerja tenaga kependikannya akan memperoleh banyak keuntungan. 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. Menurut Panggabean (2014; 50) banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan.

Pada penelitian ini difokuskan untuk meneliti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah orang yang memerintah dan menilai karyawan yang selalu berhubungan dengan tugas dan 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 dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama kinerja suatu organisasi. Suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan 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 yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan orang untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis yaitu mengarahkan dan mengawasi karyawan secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan para karyawan maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya semangat kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya (Robbins, 2008: 432). Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi tidak dapat dicapai serta akan menghambat kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi 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, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2013: 136). Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (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 sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era globalisasi dalam melaksanakan tugas sebagai institusi pendidikan tinggi. Walaupun kepemimpinan 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 yang mencapai 20%.

**KAJIAN LITERATUR**

**Kepemimpinan**

Menurut Ruky (2012:109), kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antarmanusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan 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 atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2008:432). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak sasaran. orang lain untuk melakukan sesuatu guna pencapaian sasaran.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2012:159). Menurut Basuki dan Susilowati (2015;40), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Karyawan yang merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugasnya menunjukkan adanya lingkungan kerjanya baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban (Moekijat, 2013: 136).

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu 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 dampak langsung pada produktivitas kerja para karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyarwan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan (Basuki dan Susilowati, 2015;40).

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

**Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2014:21). Menurut Nitisemito (2012:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. 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 akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan 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. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, dan demikian pula sebaliknya.

Syarat untuk menimbulkan semangat kerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan memberikan hambatan, bahkan frustasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (Nitisemito, 2012:160). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang semangat kerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada 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 mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka akan diperoleh banyak keuntungan, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. seperti kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, pimpinan, dan lingkungan.

**Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Seperti yang dikemukakan sebelumnya, bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Panggabean (2012: 76) yang mengatakan bahwa: “Dengan adanya beraneka ragam keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi”. Sehingga dengan demikian tingkah laku pegawainya dapat didorong dan diarahkan didalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja. Dari 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 Donni dan Suwatno (2011:140-141), kepemimpinan meliputi:

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi prilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan–tujuan individu, kelompok dan organisasi

Dengan adanya beberapa penjelasan di atas maka jelaslah bahwa gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh positif maupun negatif terhadap semangat kerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mampu meningkatkan semangat kerja. Demikian sebaliknya penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai akan dapat menurunkan semangat karyawan yang nantinya juga dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

**Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang penting dalam semangat kerja. Pengertian lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Penjabaran teori tentang lingkungan kerja diperkuat pendapat dari Nitisemito (2012:42) yang meliputi: 1). Suasana kerja, 2). Hubungan dengan rekan kerja, 3). Hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan 4). Tersedianya fasilitas untuk karyawan. Jika suasana kerja menyenangkan, terjalin hubungan yang harmonis antar karyawan dan tersedia fasilitas, maka akan terjalin kerjasama, kebanggaan dan kegembiraan karyawan sehingga akan meningkatkan semangat kerja.

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2012; 139). Pegertian di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karna itu di setiap kantor harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi semangat kerja pegawainya.

Setelah mengetahui pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaanya.

**Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja**

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diperlukan Kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawainya yang didukung lingkungan kerja yang baik dan kemampuan pegawai mengunakan fasilitas kantor dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya serta tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan yang didukung dengan lingkungan kerja yang memadai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja dan semangat kerja pegawainya, maka semangat kerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

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

1. Kemangkiran. Apabila pekerja menyenangi pekerjaan mereka, maka mereka akan melakukan usaha yang diperluakan untuk berbuat apa saja yang diharapkan perusahaan dari mereka. Tetapi, para pekerja sendiri telah berubah sifat kerjanya. Akibatnya, pada beberapa perusahaan timbul problem-problem yang dibuktikan dengan tingginya angka kemangkiran.
2. Kelambatan. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah. Karyawan seringkali datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, hal ini karena mereka merasa tidak memperoleh kepuasan dan keuntungan dari pekerjaan mereka.
3. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yang buruk.
4. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalam angkatan kerja.
5. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini menimbulkan kegagalan karyawan kerasakan kebanggaan dalam pekerjaan. Sikap ketidakpedulian karyawan 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**

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 coba 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 analisi 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**

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 penelitian yang telah dilakukan terhadap 76 responden, maka diidentifikasikan mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau 64,5 % sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 27 orang atau 35,5 % maka dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

1. Usia

Berdasarkan Usia, maka responden dalam penelitian ini menunjukan bahwa frekwensi responden yang berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 36 orang atau 47,4 %, responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 36 orang atau 47,4 % dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 4 orang atau 5,2 %. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 20 – 40 tahun yaitu sebanyak 72 orang.

1. Pendidikan

Berdasarkan Pendidikan, maka responden dalam penelitian ini menunjukan 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 dalam penelitian ini adalah responden yang 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, dan pengujian hipotesis.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Instrumen**

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji reliabilitas dan uji validititas dengan bantuan *software* SPSS 16.0. Sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (dalam Ghozali, 2011), instrumen penelitian dinyatakan realiabel apabila memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* ≥ 0,60 Validitas instrumen menurut Sugiyono (2012: 109) dinyatakan valid apabila koefisien korelasi setiap butir-butir instrumen ≥ 0,30.

Uji Validitas dan Reabilitas Data dari variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan 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 tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam satu model. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor –* VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**

**Uji Multikolinearitas**

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

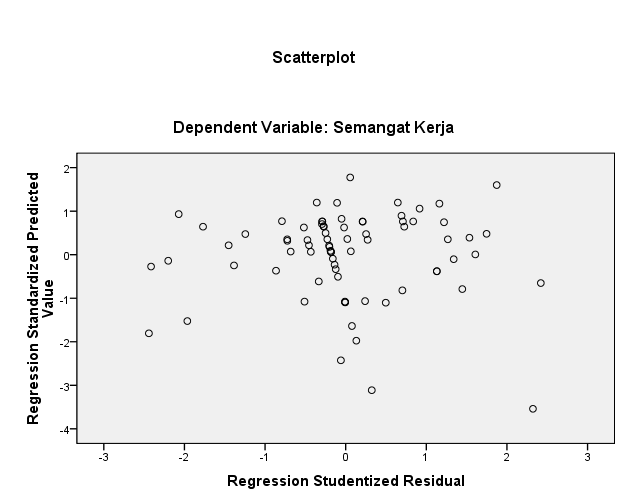
* 1. Dependent variabel : Semangat Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1 VIF untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 1.126 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki Multikolinearitas dikarenakan VIF tidak ada yang melebihi dari niali batas toleransi yang ditentikan (tidak melebihi nilai 4 atau 5). Multikolinearitas artinya terdapat korelasi yang besar diantara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang tertentu, maka terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas menyebar dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2**

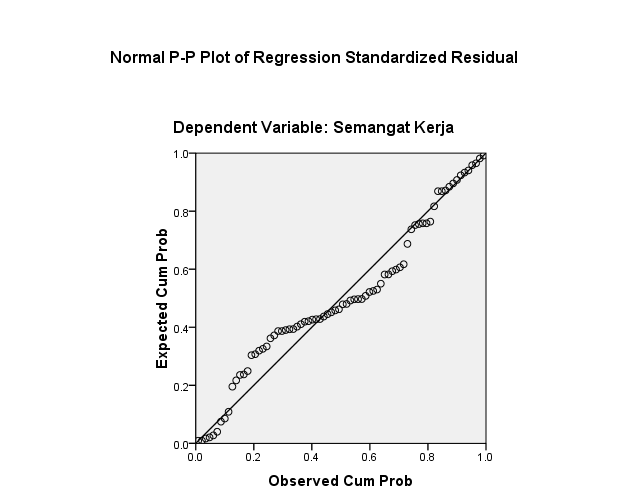
**Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

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

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti aras garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3**

**Normalitas**

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Gambar diatas mengidentifikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal. Untuk lebih dapat dimengerti dapat dijelaskan pada table 2 Kolmogorov-Smirnov Test berikut:

**Tabel 2**

**Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| --- | --- | --- |
|  |  | Unstandardized Residual |
| N | | 76 |
| Normal Parametersa | 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.

**Autokorelasi**

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Cara mudah untuk mendeteksi autokorelasi dapat 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 .3**

**Uji Autokorelasi**

| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | .151a | .023 | -.004 | 4.04769 | .023 | | | .855 | | 2 | 73 | | .429 | | 2.126 | | |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan | | | | | | | | |  | | |  | |  | |  |  | |  |
| *b. Dependent Variable: Semangat Kerja* | | | | | |  |  |  | |  |  | |  | |  | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari Tabel 3 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 digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh nilai variabel bebas dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.00, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Analisa Regresi Linear Berganda**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95% Confidence Interval for B | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 | (Constant) | 37.529 | 4.034 |  | 9.303 | .000 | 29.489 | 45.569 |
| Kepemimpinan | .088 | .071 | .153 | 1.244 | .217 | -.053 | .230 |
| Lingkungan Kerja | -.004 | .099 | -.005 | -.037 | .970 | -.200 | .193 |
| a. Dependent Variable: Semangat Kerja | | | |  |  |  |  |  |

Dari Tabel 4 dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.00 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y = 37.529 + 0.088X1 + (-0.004)X2. Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. ҅ b0 = 37.529

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

1. ҅ b1 = 0.088

Angka tersebut menunjukan 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.

1. ҅ b2 = -0,004

Angka tersebut menunjukan koefisien untuk variabel lingkungan kerja. Angka sebesar -0.004 mengindikasikan bahwa tanda negatif berarti apabila lingkungan kerja yang dimiliki tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

**Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dalam bentuk prosentase maka digunakan pula pengujian koefisien Determinasi (R2). Berikut pada Tabel 5 disajikan nilai koefisien Determinasi.

**Tabel 5**

**Analisis R- Square**

| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | .151a | .023 | -.004 | 4.04769 | .023 | | .855 | | | 2 | 73 | .429 | 2.126 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan | | | | |  | |  | | |  |  |  |  |
| b. Dependent Variable: Semangat Kerja | | | | | |  | |  |  |  |  |  |  |

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Pada Tabel 5 menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau R2 sebesar 0,023 atau 2,3 %. Dapat diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji – T ( Uji Parsial )**

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

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja**

**Tabel 6**

**Uji – T (Uji Parsial X1 terhadap Y)**

| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 6 hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 1,244 (Sig 0,217>α0,05). Dengan demikian Ho diterima. Kesimpulannya : Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada masih belum sesuai dengan harapan tenaga kependidikan, hal ini menentukan semangat kerja. Hasil penelitian ini berbading terbalik dengan hasil penelitian Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiantari (2015) dimana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

**Tabel 7**

**Uji – T (Uji Parsial X2 terhadap Y)**

| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 7 hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar -0,037(Sig 0,970>α0,05). 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 < α0,05, maka Ho ditolak. Namun jika probabilitas Sig > α0,05 maka Ho diterima. Datanya dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**

**Uji F**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 28.022 | 2 | 14.011 | .855 | .429a |
| Residual | 1196.018 | 73 | 16.384 |  |  |
| Total | 1224.039 | 75 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan | | | | |  |  |
| b. Dependent Variable: Semangat Kerja | | | |  |  |  |

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Nilai F hitung pada Tabel 8 adalah 0.855 dengan Sig 0,429>α0,05 menunjukan Ho diterima. Kesimpulannya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja(X2) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Hendra (2013), Ramadhani (2013), Widiantari (2015) bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**SIMPULAN**

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

1. Kepemimpinan terhadap semangat kerja secara parsial dilihat dari nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 1,244 (Sig 0,217>α0,05). Dengan demikian Ho diterima. Kesimpulannya: Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan.
2. Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja secara parsial dilihat dari nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar -0,037 (Sig -0,004<α0,05). Dengan demikian Ho ditolak. Kesimpulannya: Lingkungan Kerja (X2) secara parsial t mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan.
3. Nilai F hitung pada tabel 4.20 adalah 0.855 dengan Sig 0,429>α0,05 menunjukan Ho diterima. Kesimpulannya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja(X2) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y) tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan
4. Dari hasil pengukuran kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja yang diukur dengan perhitungan pengolahan data terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau R2 sebesar 0,023 atau 2,3 %. Dapat diartikan bahwa 2,3 % semangat kerja pada model penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan 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 tinggi dikantor.
3. Pimpinan Universitas Riau Kepulauan harus lebih meningkatkan perhatian yang besar kepada pegawainya, sehingga pegawai dapat memberikan prestasi yang membanggakan terumata dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan.
4. Bagi peneliti lain atau selanjutnya dapat memperdalam dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti kondisi pekerjaan, rekan kerja dan kompensasi, serta populasinya lebih diperluas. Untuk semakin membuktikan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kesebelas.

Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*.

Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Moekijat. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit

Bandung: Pionir Jaya.

Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar Teori : Pengembangan Sumber Daya*

*Manusia.* Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.

Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalia.* Jakarta. Ghalia.

Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2014. *Statistik Terapan: Untuk*

*Penelitian Ilmu-Ilmu* Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

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.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:*

*Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

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

Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV.

Alfabeta.

Sunarto. (2015). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.

Supardi. (2015)*. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama.

Yogyakarta: UII Press.

Tampubolon, Manahan. (2014). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior).*

Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. (2016).  *Pengantar Statistika*. Edisi

Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

**Jurnal**

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.

Widiantari. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON* Vol.2 No.1 Februari 2015.

**Skripsi, tesis, disertasi yang tidak dipublikasikan**

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.

Ramadhani, Sri. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. *Tesis.* Padang: Universitas Negeri Padang.