

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**NUZULIANA LUBIS
NPM. 181801047**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/8/23

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik
pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Nama : Nuzuliana Lubis

NPM : 181801047

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Heri Kusmanto, MA


Dr. Isnaini, SH, M.Hum

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**

Direktur


Dr. Abdul Kadir, M.Si


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/8/23

Telah diuji pada Tanggal 10 September 2020

Nama : Nuzuliana Lubis

NPM : 181801047



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

Sekretaris : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MAP

Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA

Pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Penguji Tamu : Dr. Abdul Kadir, M.Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/8/23

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 10 September 2020

Yang menyatakan,


METERAI
TEMPEL



FA965AHF485531138

6000
ENAM RIBU RUPIAH




Nuzuliana Lubis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Biodata

Nama : NUZULIANA LUBIS
Tempat, Tgl. Lahir : Medan, 1 Maret 1970

Pendidikan

- Mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area (2018 – 2020)
- S-1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (tamat tahun 2006)
- SMA Swasta Nasional Kalsa Medan (tamat tahun 1989)
- SMP Swasta Nasional Kalsa Medan (tamat tahun 1986)
- SDN No. 060901 Medan (tamat tahun 1983)

Pekerjaan

- 2010 – saat ini : Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara
- 2006 – 2010 : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
- 1994 – 2006 : Kanwil Pendidikan & Kebudayaan Sumatera Utara
- 1991 – 1993 : SMA Negeri 1 Medan

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Nama : Nuzuliana Lubis
NPM : 181801047
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, M.A.
Pembimbing II : Dr. Isnaini, S.H., M.Hum.

Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang menurun menjadi gambaran bahwa semangat kerja pegawai mengalami penurunan sehingga para pegawai tidak mampu bekerja dengan baik. Unsur lingkungan kerja yang masih kurang seperti kurangnya sirkulasi udara yang dapat menurunkan semangat kerja. Di samping itu terlihat dari masih lambatnya penyelesaian pekerjaan sehingga tidak dapat mencapai sasaran kerja pegawai. Pimpinan pada instansi tersebut telah berupaya meningkatkan semangat kerja dengan menerapkan faktor-faktor harapan yang disertai dengan pemberian pujian bagi pegawai yang bekerja dengan baik, tetapi upaya tersebut masih tergolong tidak berhasil meningkatkan semangat kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja baik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SPIRIT IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF NORTH SUMATERA PROVINCE

Name : Nuzuliana Lubis
NPM : 181801045
Study Program : Master of Science Public Administration
Advisor I : Dr. Heri Kusmanto, M.A.
Advisor II : Dr. Isnaini, S.H., M.Hum.

The decreasing performance of the Regional Secretariat of North Sumatera Province is an illustration that employee morale has decreased so that employees are not able to work properly. Elements of the work environment that are still lacking, such as lack of air circulation, can reduce morale. In addition, it can be seen from the slow completion of work so that it cannot achieve employee work targets. Leaders in these agencies have tried to improve morale by implementing expectation factors accompanied by giving praise to employees who work well, but these efforts are still classified as unsuccessful in increasing employee morale. This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work environment on employee morale at the Regional Secretariat of North Sumatera Province. The research method used is a quantitative approach. The conclusion is that the variables of leadership and work environment together have a positive and significant effect on employee morale at the Regional Secretariat of North Sumatera Province.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Spirit

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti mengucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan berkat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.”

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam proses pengerjaan Tesis ini, peneliti telah mendapat bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa materil, motivasi, spiritual, informasi maupun dari segi administrasi. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Abdul Kadir, M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Heri Kusmanto, M.A., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Bapak Dr. Isnaini, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Kepada pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dan Staf yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Keluargaku yang tercinta suami dan anak-anakku yang selalu memberikan dorongan dan semangat untuk segera menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh sahabat seperjuangan di Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pemerintah.

Medan, Juni 2020

Nuzuliana Lubis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kerangka Teoritis.....	8
2.1.1. Kepemimpinan	8
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3. Semangat Kerja	28
2.2. Penelitian Terdahulu	34
2.3. Kerangka Pemikiran	35
2.4. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	39
3.2. Bentuk Penelitian.....	39
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	40
3.4. Populasi dan Sampel.....	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6. Uji Instrumen	43
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Gubernur Sumatera Utara	50
4.1.2. Visi, Misi Gubernur Sumatera Utara.....	51
4.2. Hasil Penelitian	55
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	55
4.2.2. Uji Kualitas Data	69
4.2.3. Analisa Regresi Linier Berganda.....	76
4.2.4. Uji Hipotesis	77
4.3. Pembahasan.....	79

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 14/8/23

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 84
 5.1 Kesimpulan 84
 5.2 Saran 84

DAFTAR PUSTAKA..... 86

LAMPIRAN 89



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1.	Nilai Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018 dan 2019.....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.2.	Skor Penilaian Angket.....	42
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.4.	Tanggapan Responen Atas Pernyataan Kepemimpinan di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	57
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	61
Tabel 4.6.	Tanggapan Responen terhadap Semangat Kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	67
Tabel 4.7.	Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.8.	Nilai Validitas untuk Pernyataan Kepemimpinan.....	72
Tabel 4.9.	Nilai Validitas Untuk Pernyataan Lingkungan Kerja	73
Tabel 4.10.	Nilai Validitas Untuk Pernyataan Semangat Kerja.....	75
Tabel 4.11.	Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.12.	Analisa Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.13.	Koefisien Uji t.....	77
Tabel 4.14.	Anova Uji F.....	78
Tabel 4.15.	R Square	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penggerak yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM merupakan kunci yang menentukan tingkat keberhasilan organisasi, sehingga sering dikatakan bahwa tenaga kerja atau pegawai sebagai SDM merupakan aset atau sumber daya yang paling berharga di dalam sebuah organisasi. SDM berupa tenaga kerja manusia berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pimpinan instansi berupaya memiliki pegawai yang handal, dan selalu memberi dorongan kepada pegawai agar menunjukkan kinerja yang tinggi dengan cara bekerja secara tepat waktu dengan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik standar kuantitas maupun standar kualitas hasil kerja. Tetapi perlu disadari bahwa faktor utama yang sangat menentukan bagi tingkat kinerja tersebut adalah semangat kerja dari pegawai, karena dengan semangat kerja yang tinggi menyebabkan pegawai dapat bekerja dengan fokus dan bergairah sehingga hasil kerjanya memuaskan.

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan instansi. Setiap pekerja yang menunjukkan semangat yang tinggi cenderung

bekerja lebih cepat dengan hasil kerja yang memuaskan, yang dengan sendirinya akan memiliki nilai prestasi kerja yang lebih tinggi. Keadaan tersebut menyebabkan banyak pimpinan organisasi lebih berfokus untuk mendorong semangat kerja pegawai yang menjadi bawahannya.

Secara teoritis, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, promosi jabatan dan lain sebagainya. Tetapi faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja pegawai. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapai tujuan tersebut. Jelas bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mencapai tujuan dengan cara memotivasi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan yang dimaksud. Artinya bahwa seorang pemimpin hanya dapat berhasil apabila dia dapat menggerakkan atau memotivasi orang lain untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, sehingga dapat dikatakan bahwa tugas utama dari seorang pemimpin adalah meningkatkan semangat kerja pegawai. Seorang pemimpin agak mengalami kegagalan apabila tidak mampu mendorong pegawai agar bekerja dengan semangat yang tinggi dengan menggunakan alat-alat motivasi yang tersedia termasuk juga wewenang memberi perintah dan sanksi, serta menggunakan kompetensi kepemimpinan yang dimiliki.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Selanjutnya, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja (pegawai) yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang sangat sempit dan terbatas. Lingkungan kerja dapat meliputi peralatan kerja, metode kerja, dan penataan ruangan. Dekorasi ruangan dan suasana lingkungan tempat berkerja yang kurang baik seperti suhu ekstrim, udara pengap, kebisingan dapat menyebabkan pegawai menjadi tidak betah bahkan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Kondisi demikian tentu akan menurunkan semangat kerja. Suasana tempat kerja atau lingkungan kerja akan mempengaruhi pergerakan dan konsentrasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga semangat kerjanya menjadi lemah. Oleh karena itu pada kebanyakan organisasi, pelaksanaan pekerjaan akan selalu diawali dengan pembenahan lingkungan tempat bekerja, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, yang berarti akan berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Daerah Provinsi Sumatera Utara. Adapun tugas sekretariat daerah adalah: menyusun kebijakan pemerintah daerah, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah, pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah, serta pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Gubernur Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tetapi dari pengamatan pendahuluan diketahui bahwa

tingkat semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara masih tergolong rendah. Hal ini diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja, kurang menghargai waktu, kurang gairah dalam melaksanakan pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, sering mengeluh menghadapi tugas yang diberikan oleh atasan, sifat optimisme rendah untuk meraih prestasi atau kemajuan, dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini terlihat dari penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dari tahun 2018 ke tahun 2019, seperti terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Nilai Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2018 dan 2019

Unsur Kinerja	Tahun 2018	Tahun 2019	Keterangan
Orientasi pelayanan	83,98	84,14	Naik
Integritas	83,32	82,25	Turun
Komitmen	83,63	80,69	Turun
Disiplin	83,46	81,53	Turun
Kerjasama	83,62	82,41	Turun
Rata-rata	83,60	82,21	Turun

Sumber: Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa unsur penilaian kinerja yang mengalami peningkatan pada tahun 2019 hanya unsur orientasi pelayanan. Sedangkan unsur integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama pegawai pada tahun 2019 mengalami penurunan dibanding pada tahun 2018. Secara rata-rata, kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Keadaan tersebut menjadi gambaran bahwa semangat kerja pegawai mengalami penurunan sehingga para pegawai tidak mampu bekerja dengan baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Terdapat unsur lingkungan kerja yang masih kurang pada Sekretariat

Daerah Provinsi Sumatera Utara, yaitu masih kurangnya sirkulasi udara. Sirkulasi

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber.

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area.

Access From (Repository.uma.ac.id) 14/8/23

udara yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja karena pada dasarnya tubuh membutuhkan udara yang bersih sehingga tidak mengganggu kesehatan. Di samping itu terlihat dari masih lambatnya penyelesaian pekerjaan sehingga tidak dapat mencapai sasaran kerja pegawai. Pimpinan pada instansi tersebut telah berupaya meningkatkan semangat kerja dengan menerapkan faktor-faktor harapan yang disertai dengan pemberian pujian bagi pegawai yang bekerja dengan baik, tetapi upaya tersebut masih tergolong tidak berhasil meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)14/8/23

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, khususnya dalam Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja.
 - b. Sebagai bahan informasi bagi calon peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Kegunaan praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara terutama yang menyangkut dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Menurut Kartono (2010:189) bahwa "Kepemimpinan atau *Leadership* adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya." Kepemimpinan merupakan segmen (bagian) penting dari organisasi dan industri dalam mana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi-fungsi yang berbeda, yang harus dilaksanakan. Jadi ada perbedaan peranan atau tugas bagi setiap individu dalam organisasi yang menentukan adanya kepemimpinan. Dengan adanya bermacam-macam peranan dan tugas tersebut, terjadilah regulasi/pengaturan dan koordinasi yang dilakukan oleh pemimpin.

Perubahan yang kian cepat menuntut berbagai organisasi untuk bergerak gesit, strategis, dan berfokus penuh pada kegiatan masing-masing. Hampir semua aspek kerja dipengaruhi oleh, dan tergantung kepada kepemimpinan. Artinya, kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk memenangkan persaingan secara berkelanjutan (*sustainable competitive*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/8/23

Access From repository:uma.ac.id 14/8/23

Menurut Pace dan Faules (2012:280) bahwa:

"Salah satu teori gaya kepemimpinan yang paling banyak didiskusikan adalah yang dikemukakan Blake dan Mouton (1964), yang semula disebut kisi manajerial (managerial grid) tapi kini disebut kisi kepemimpinan (1991). Kisi ini berasal dari hal-hal yang mendasari perhatian manajer: perhatiannya pada tugas atau pada hal-hal yang telah direncanakan untuk diselesaikan oleh organisasi, dan perhatian kepada orang-orang dan unsur-unsur organisasi yang mempengaruhi mereka."

Berdasarkan uraian di atas dikemukakan bahwa seorang manajer harus memperhatikan tugas dan hal yang dilakukan oleh pegawainya sehingga akan tampak seorang pemimpin berperan menciptakan suasana yang baik di dalam organisasi yang dikelolanya.

2.1.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya, agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Beberapa fungsi kepemimpinan menurut Nawawi (2010:72) adalah:

- 1) Fungsi Instruktif
- 2) Fungsi Konsultatif
- 3) Fungsi Partisipasi
- 4) Fungsi Delegasi
- 5) Fungsi Pengendalian

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan), dan di mana

(tempat melaksanakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

Pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada orang lain, misalnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.

5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya.

Menurut Siagian (2011:197), fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki terdiri dari:

- 1) Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai

“stakeholder”

UNIVERSITAS MEDAN AREA
3) Komunikator yang efektif.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerjayang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
- 5) Integrator yang rasional dan objektif.

Dengan mengimplementasikan kelima fungsi kepemimpinan yang hakiki tersebut, pemimpin diharapkan dapat membawa para pengikutnya ke tujuan yang hendak dicapai.

2.1.1.3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat tiga macam model Gaya Kepemimpinan secara umum, yaitu Demokratis, Otoriter, dan Bebas. Ketiga Gaya Kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Pada penelitian ini mengkaji ketiga Gaya Kepemimpinan tersebut menurut Pace dan Faules (2012:279), yaitu: a) Gaya Kepemimpinan Demokratis, b) Gaya Kepemimpinan Otoriter, c) Gaya Kepemimpinan Bebas.” Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai pengusaha tunggal. Orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan dan tugas anak buah (bawahan) semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Bawahan tidak boleh dan tidak diberi kesempatan berinisiatif, mengeluarkan pendapat dan menyampaikan kreativitasnya. Hal ini dipandang sebagai bentuk penyimpangan dan dianggap membangkang.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pimpinan hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

Selanjutnya menurut Siswanto (2011:157) jenis-jenis gaya kepemimpinan terdiri dari:

- 1) Gaya kepemimpinan direktif. Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

- 2) Gaya kepemimpinan yang mendukung. Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

- 3) Gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- 4) Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Gaya kepemimpinan yang baik dan terkoordinasi akan menciptakan fungsi kinerja yang baik pada pegawai. Dengan adanya kerjasama dalam organisasi maka akan tercipta hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya. Tanggung jawab dan disiplin kerja yang berorientasi memuaskan akan menunjang keberhasilan organisasi yang dipimpin begitu juga dengan peningkatan kinerja pegawai.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Sopiah (2010:116), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin mencakup :

- 1) Kepribadian
- 2) Pengalaman masa lampau dan harapan dari pemimpin tersebut
- 3) Harapan dan perilaku atasan
- 4) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- 5) Persyaratan tugas
- 6) Kebijaksanaan organisasi dan harapan serta perilaku bawahan.

Menurut Sihotang (2012:260), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

- 1) Karakteristik Organisasi
- 2) Karakteristik Lingkungan
- 3) Karakteristik Pekerja
- 4) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi yang dapat digunakan didalamnya. Efektivitas sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kompleksitas dan formalitas struktur serta sistem kewenangan dalam pengambilan keputusan. Teknologi yang digunakan berkaitan erat dengan struktur sehingga mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi yang dikembangkan seorang manajer.

2) Karakteristik Lingkungan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, dipengaruhi oleh kemampuan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dimensi-dimensi lingkungan yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh manajer di dalam sebuah organisasi meliputi:

- a) Tingkat keterpaduan keadaan lingkungan,
- b) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan,
- c) Tingkat rasionalitas organisasi.

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3) Karakteristik Pekerja

Faktor manusia merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap efektivitas gaya kepemimpinan seorang manajer di dalam sebuah organisasi. Tingkah laku manusia merupakan dukungan yang sangat berarti, tetapi dapat pula merupakan hambatan yang dapat menggagalkan efektivitas.

4) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. Dalam hal ini mencakup kebijakan dan praktek pimpinan dalam tanggung jawabnya terhadap para pekerja dan organisasinya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan adalah perilaku atasan dengan memperhatikan pengembangan bawahannya sesuai dengan kondisi yang ada, yang ditandai dengan kekuatan diri pemimpin, membina hubungan dengan bawahan, dan sensitivitas terhadap situasi yang berkembang.

2.1.1.5. Indikator Kepemimpinan

Untuk melihat kepemimpinan seseorang dapat dilihat melalui indikator-indikator. Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2010:34) yaitu:

- 1) Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan.
- 2) Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang.
- 3) Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai.
- 4) Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan.
- 5) Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id 14/8/23

Pimpinan yang baik menghargai dan berupaya mengembangkan potensi bawahan. Potensi bawahan hanya dapat dikembangkan dengan cara melibatkannya secara penuh dalam pembuatan berbagai keputusan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

2) Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang.

Pimpinan harus mendelegasikan pelaksanaan tugas kepada bawahan yang disertai dengan pelimpahan wewenang untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas yang diberikan.

3) Memberikan penjelasan kepada anggota atas tujuan yang dicapai.

Organisasi merupakan unit-unit yang terpisah tetapi terpadu pada satu tujuan. Jika bawahan tidak mengetahui tujuan dari pelaksanaan tugas maka masing-masing unit organisasi atau bawahan akan bekerja sendiri-sendiri dan hasil pekerjaan juga menjadi tidak terpadu. Oleh karena itu pemimpin yang berhasil akan menyadari pentingnya bawahan mengetahui tujuan bersama yang akan dicapai.

4) Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan.

Pemimpin yang berhasil akan meletakkan diri di tengah-tengah bawahan tanpa harus terlalu jauh terlibat dalam pelaksanaan kegiatan. Pimpinan yang demikian akan mendengarkan setiap keluhan atau masalah dari bawahan dan mencari cara pemecahan yang paling menguntungkan.

5) Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Tujuan yang telah ditetapkan hanya dapat dicapai apabila terdapat kerjasama yang baik dengan orang lain. Pimpinan harus memberi kebebasan kepada

bawahan untuk saling bekerjasama agar pencapaian tujuan menjadi lebih mudah.

Menurut Siagian (2011:121), indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional
- 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus menghargai bawahannya dan berupaya mengembangkan potensi bawahannya. Di samping itu pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang memusat bagi pegawainya dapat meningkatkan

prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

menurunkan prestasi kerja. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Nitisemito (2012:183) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan." Sedangkan menurut Mardiana (2010:78) bahwa "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari."

Menurut Sedarmayanti (2010:1) bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok."

Sukanto (2012:6) menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan organisasi, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh pada pelaksanaannya.

Sedarmayanti (2010:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: "1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik."

1) Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Sukanto (2012:8) "Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis." Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan kinerja.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Dengan demikian lingkungan kerja fisik berdampak positif bagi pegawai karena suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik

UNIVERSITAS MEDAN AREA
atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal.

sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sedarmayanti (2010:21), banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja.

Menurut Siagian (2011:63), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu keadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2010:21), merupakan indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kelembaban
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Suara bising
- 6) Getaran mekanis
- 7) Bau tidak sedap
- 8) Penggunaan warna
- 9) Dekorasi
- 10) Suara musik
- 11) Keamanan kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,

dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

1. Konsentrasi bekerja
2. Datangnya kelelahan
3. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Pengamanan (Satpam).

Sedangkan menurut Gie dalam Sukanto (2012:9), indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Cahaya
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

Masing-masing indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir

sepeda motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator yang digunakan penulis adalah penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, suara bising, getaran mekanis, bau tak sedap, penggunaan warna, dekorasi, suara musik dan keamanan kerja.

2.1.3. Semangat Kerja

2.1.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi menimbulkan semangat kerja para pegawai. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Menurut Moekijat (2013:193) menyatakan bahwa "Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan." Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Selanjutnya menurut Gondokusumo (2014:23) bahwa "Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
UNIVERSITAS MEDAN AREA berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh

lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Gondokusumo (2014:25) semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena:

- a. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
- d. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain.
- e. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri pegawai yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Semangat kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu semangat kerja tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sebaliknya, pegawai dengan semangat kerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran. Semangat kerja rendah dimulai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Selain itu karakteristiknya tidak jauh berbeda dengan sifat kekanak-kanakan dengan ciri-ciri bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, menghambat, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif, dan bekerja dengan pola kaca mata kuda yang hanya dapat memandang dirinya tanpa mau bekerja sama dengan orang lain. Semangat kerja berada pada satu rentangan yang dapat bergerak dari suasana batin positif ke suasana batin negatif. Semangat kerja dengan berubah dari semangat kerja rendah menjadi semangat kerja tinggi atau sebaliknya sesuai dengan faktor yang mempengaruhi dan upaya untuk membangun semangat kerja.

2.1.3.2. Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja menurut Majorsy (2010:72), ada empat aspek semangat kerja, yaitu: a) Kegairahan atau antusiasme, b) Kualitas untuk bertahan, c) Kekuatan untuk melawan frustasi dan d) Semangat kelompok.

Masing-masing aspek semangat kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kegairahan atau antusiasme, secara tidak langsung berhubungan dengan motivasi yang tinggi. Kegairahan juga dapat meperkirakan bahwa motivasi

ada pada tugas itu sendiri, karena kegembiraan berarti ada minat yang akan

- mendorong individu untuk berupaya lebih keras dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b. Kualitas untuk bertahan, merupakan suatu keadaan yang menggambarkan situasi kelompok yang tidak kehilangan arah tujuan ketika menghadapi kesulitan, berarti ada ketekunan, penuh keyakinan dan saling memberi semangat antar karyawan. Orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi berbagai kesukaran yang muncul dalam pekerjaannya, berarti orang tersebut memiliki energi dan kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
 - c. Kekuatan untuk melawan frustrasi, menggambarkan bagaimana orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
 - d. Semangat kelompok, menggambar hubungan antara karyawan. Adanya semangat kelompok maka karyawan lebih berpikir sebagai kami daripada saya; mereka akan saling tolong-menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan; keberhasilan pada seorang karyawan dianggap sebagai keberhasilan kelompok. Semangat kelompok merupakan aspek semangat kerja yang jelas menggambarkan gejala kelompok dan merupakan salah satu karakteristik dasar kelompok untuk bekerja sama dan bertanggung jawab secara sosial.

2.1.3.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen pegawai. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Menurut Nitisemito (2012:155), "Terdapat tiga indikator semangat kerja, yaitu disiplin, kerjasama dan kepuasan kerja." Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Pegawai yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin positif.

Dalam pengertian disiplin tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan faktor perbuatan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap pegawai. Disiplin yang baik jika pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, berpakaian yang rapi dan sopan, menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan, dan mengikuti cara

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

kerja yang ditentukan oleh organisasi. Disiplin dapat diukur dengan cara, yaitu kepatuhan pegawai pada kehadiran dalam bekerja, kepatuhan pegawai pada jam kerja, kepatuhan pegawai pada perintah dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik dan sopan di tempat kerja, menggunakan identitas atau tanda pengenal organisasi, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi.

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dengan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kerja sama adalah refleksi dari semangat dan akan baik jika semangat tinggi. Semangat yang tinggi membuat kerja sama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu. Proses kerja sama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi, kontribusi setiap individu, dan masing-masing memberikan sumbangan pikiran. Kerja sama dalam kelompok merupakan pendidikan sosial bagi anggota interaksi dalam kelompok yang merupakan faktor menentukan moral atau semangat dalam reaksi kelompok. Demikian juga kerja sama dalam kelompok merupakan *group therapy* bagi pegawai yang mengalami gejala gangguan mental.

Pegawai yang malas mendapat dorongan kerja lebih aktif, yang pemalu lambat lama menjadi berani, yang lamban lama kelamaan menjadi lebih pandai

berkat bimbingan teman-temannya, yang mudah tersinggung atau pemarah akan tertahan oleh temannya yang bersikap akrab, dan yang suka mengasingkan diri didorong oleh kelompok sehingga suka bergaul. Kepuasan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Setiap pegawai mempunyai dorongan untuk bekerja karena kerja adalah pusat dari kehidupan dan kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2012:157), "kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama pegawai." Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering tidak masuk kerja. Oleh karena itu, pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya.

Berdasarkan uraian teori tentang semangat kerja maka disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu perilaku yang ditunjukkan seseorang sebagai ungkapan perasaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja serta hasil-hasil yang dicapai. Indikator semangat kerja pegawai dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu produktif, tingkat absensi, kerjasama dengan instansi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diteliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Nilia Tania (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.	Independen: Budaya Organisasi Dependen: Semangat Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian mengatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pondok Pesantren Assalam
2.	Nelson Guterres (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste	Independen: Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dependen: Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste baik secara parsial maupun simultan
3.	Hendrianti (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Badjatex Bandung	Independen: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dependen: Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y). Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Sumber: Diolah Penulis (2020)

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu alasan penentu keberhasilan

pencapaian tujuan daripada organisasi. Kepemimpinan memainkan peranan yang

dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Pengaruh yang besar terhadap motivasi adalah perasaan para pegawai bahwa mereka sedang diperlakukan secara adil. Tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Di samping itu sulit bagi para pegawai untuk termotivasi mengarahkan usaha yang tinggi terhadap suatu pekerjaan apabila mereka percaya bahwa pimpinan mereka tidak berlaku adil terhadap mereka.

Menurut Kartono (2010:189) bahwa "Kepemimpinan atau *leadership* adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya." Kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk memenangkan persaingan secara berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*).

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Organisasi dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan tertentu, salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi adalah faktor tenaga kerja. Dimana untuk mencapai tujuannya tersebut organisasi perlu memberikan lingkungan kerja yang memadai dan menekan stres kerja, serta memiliki SDM yang punya motivasi melalui insentif, agar peningkatan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan dorongan dan rangsangan dari pihak organisasi.

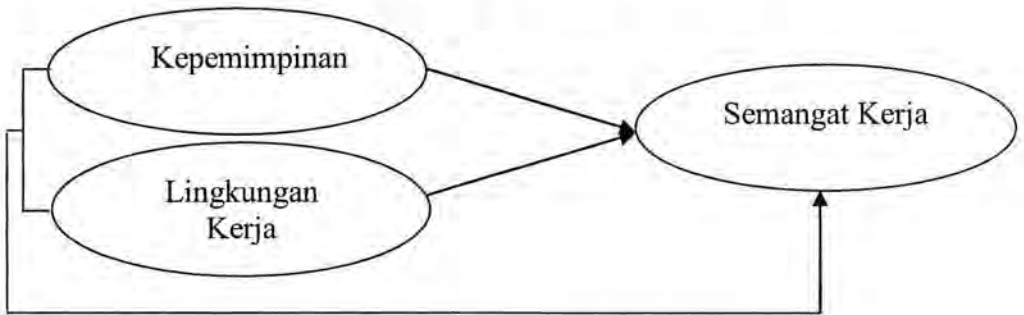
Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2010:22), “dengan lingkungan kerja yang nyaman, baik dan memberikan rasa aman, akan mempengaruhi motivasi sebagai kegairahan kerja pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.” Sementara itu, jika lingkungan kerja yang tidak baik mengakibatkan pegawai kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya karena dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.3.2. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Secara Simultan

Menurut Simamora (2011:327) bahwa dalam suatu organisasi modern, peran lingkungan dan adanya motivasi adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku dan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian Brury (2016) diperoleh bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor SAR Sorong.

Secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari s.d. Februari 2020 di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No. 30 Medan, Provinsi Sumatera Utara.

3.2. Bentuk Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

Penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik non parametrik (Juliandi, Irfan, dan Manurung, 2014:88).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data *numeric*.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (*independent variable*), yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu semangat kerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
Kepemimpinan (X_1)	Proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan 2. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang 3. Memberikan penjelasan kepada anggota tentang tujuan yang akan dicapai 4. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan 5. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain 	Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Suara bising 6. Getaran mekanis 7. Bau tidak sedap 8. Penggunaan warna 9. Dekorasi 10. Suara musik 11. Keamanan kerja 	Likert
Semangat Kerja (Y)	Suatu perilaku yang ditunjukkan seseorang sebagai ungkapan perasaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja serta hasil-hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktif 2. Tingkat absensi 3. Kerjasama dengan instansi 	Likert

3.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 406 orang pegawai yang sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Arikunto (2016:109) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Di mana: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10%. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{406}{1 + 406(0,1)^2}$$

$$n = \frac{406}{1 + 4,06} = 80 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 80 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana, yaitu metode pengambilan sampel di mana

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 semua populasi mempunyai peluang yang sama untuk digunakan sebagai sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Sugiyono (2012:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Sugiyono (2012:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Skor Penilaian Angket

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2012:129)

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2016:159). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2012:135). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:267), hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas menggunakan pengujian *construct validity* yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pernyataan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya.

Untuk mengetahui validitas butir-butir angket dapat diuji dengan menggunakan korelasi pearson seperti yang dikemukakan Arikunto (2016:162) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

Document Accepted 14/8/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

$\sum x$ Jumlah skor total distribusi X

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.umfa.ac.id) 14/8/23

- $\sum Y$: Jumlah skor total
- $\sum XY$: Jumlah perkalian skor X dan Y
- N : Jumlah responden
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor distribusi X
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Besarnya r_{hitung} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan batas signifikan 5%.

Apabila didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tergolong valid dan demikian sebaliknya.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Sedangkan untuk menguji reabilitas butir angket digunakan rumus Alpha Cronbach seperti yang dikemukakan Arikunto (2016:186) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

- Dimana:
- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 - k = banyaknya soal
 - $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item
 - σ_t^2 = varians total

Besarnya reliabilitas yang diperoleh tersebut di konsultasikan dengan indeks korelasi yang dikemukakan Arikunto (2016:65) sebagai berikut:

- a. Antara 0,81 – 1.00 = tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0.80 = tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0.60 = tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0.40 = tergolong rendah

e. Antara 0,00 – 0.20 = tergolong sangat rendah

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel baik menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*). Jika ditemukan besaran 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

3.7.2. Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menanalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan. Menurut Sarwono (2012:135) dalam pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

3.7.3. Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, yaitu:

1. Melihat besaran proporsi variabilitas pada sebuah variabel yang tidak dijelaskan atau variabel lain ($1-R^2$) yang disebut *Tolerance*. Nilai *Tolerance* yang sangat kecil atau mendekati nilai 0.01 memberikan makna adanya multikolinieritas atau interkorelasi antar variabel independen. Bila mendekati 0.99, maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas akan mengganggu perumusan koefisien regresi, khususnya bila R^2 besar, dan bila koefisien regresi pada masing-masing variabel tidak signifikan.
2. Melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk masing-masing variabel pada setiap model regresi yang bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi antar variabel independen bila nilai VIF lebih dari 10.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan analisis regresi berganda karena *variabel dependent* dipengaruhi dua *variabel independen*.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Semangat kerja

a = *intercept*

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

b = Koefisien regresi.

e = *standard error*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

3.8.2. Uji Hipotesis

1. Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji

statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependent.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:230})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r^2 : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus di atas, maka:

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : $b=0$; artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap Variabel Y.

H_a : $b \neq 0$; artinya variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ atau $t_{hitung} > -t_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

2. Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independent secara serempak terhadap variabel dependent. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Ghozali, 2012:99).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus di atas:

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : $b = 0$ artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

H_a : $b \neq 0$ artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan di atas maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan: Kd = Kode koefisien

UNIVERSITAS MEDAN AREA Determinasi

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan dalam hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Koefisien tersebut bernilai positif yang berarti semakin baik kepemimpinan maka semangat kerja pegawai juga akan semakin tinggi.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Koefisien tersebut bernilai positif yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai juga akan semakin tinggi.
3. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan analisa terhadap koefisien Deteriminasi, variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 75,80%, sedangkan sisanya 24,20% lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran sebagai berikut:

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1. Pimpinan instansi perlu memperbaiki kepemimpinan dengan memberi kebebasan kepada pegawai untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya, serta menghindari hubungan dengan pegawai untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.
2. Pimpinan instansi perlu memperbaiki lingkungan kerja dengan memperbaiki penataan alat penerangan serta menambah sirkulasi udara pada ruang kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat kerja yang tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Juliandi, Irfan, dan I. Manurung. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. Hadari. 2010. *Perencanaan SDM*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2012. *Komunikasi Organisasi*, Alih Bahasa: Alfonsus Sirait, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo dan Husnan Suad. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riyai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, Stephen P. dan M. Coulter. 2011. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, P. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun dan Efendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siswanto. 2011. *Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stoner, James, A. F. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Suprianto, J. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wursanto, I. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Peraturan-peraturan:

- Republik Indonesia, 1948. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1948 tentang *Pembagian Sumatra Dalam Tiga Propinsi*.
- Republik Indonesia, 1956. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang *Pembentukan Daerah Otonomi Propinsi Aceh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Propinsi Sumatera Utara*. Tambahan Lembaran Negara Nomor 1103. Jakarta.
- Peraturan Gubernur Sumatera Sumatera Utara Nomor 37 Tahun 2016 tentang *Susunan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2016 Nomor 38.

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 58 Tahun 2017 tentang ***Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara***. Berita Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 Nomor 58.

Jurnal-jurnal:

Rukmana, Rahmat. 2016. ***Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya pada Kualitas Perencanaan Pembangunan***. Kontingensi Vol. 4 No.1 Universitas Indonesia, ISSN 2088-4877.

Brury, Monce. 2016. ***Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong***. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No.1 Universitas Papua.

Sumber Internet:

<https://www.sumutprov.go.id/artikel/halaman/visi-dan-misi>

<https://jdih.sumutprov.go.id>

