

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru

Oleh

Widiantari

Pembimbing : Dewita S. Ningsih dan Rendra Wasnury

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Widiantari1812@gmail.com

The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Morale at Sidomulyo Health Center Pekanbaru

ABSTRACT

This research aims to determine how the variabel influence Leadership and Work Environment either simultan eously or partially on Employee Morale at Sidomulyo Health Center Pekanbaru . In this research use total sampling technic, where all of population to be a sample used. There are 51 people's as a sample from the total people's of population. The used analyze in this research is qualitative and quantitative with the make by SPSS program version 17.

The results of this research idicate that the variabel of Leadership and Work Environment positive effect and significant on Employee Morale at Sidomulyo health center Pekanbaru. Leadership variable have an indirect effect on Employee Morale through Work Environment.

Keyword: Leadership, Work Environment, and Employee Morale

PENDAHULUAN

Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecendrungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Kompetisi global inilah yang mengharuskan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan. Dengan keunggulan inilah dapat diciptakan efektivitas dan efisiensi dalam proses penyelesaian pekerjaan. Begitu pula dalam pengelolaan suatu rumah sakit ataupun puskesmas sangat

membutuhkan tenaga kerja yang memadai secara kualitas maupun kuantitas.

Pemimpin yang profesional adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi. Tentunya pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pegawai yang semangatnya

cenderung rendah akan memberikan dampak yang tidak baik dan menurunkan prestasi kerja pegawai dalam organisasi, sehingga tujuan dari organisasi tidak tercapai.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang pegawai menjadi senang dengan tempat kerjanya, maka akan menimbulkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Lingkungan fisik suatu kantor dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya. Dan ini tampaknya juga dirasakan oleh beberapa pegawai maupun pengunjung puskesmas. Lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat kerja yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang bagus, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, serta tersedianya fasilitas pendukung yang lain.

Untuk mengefektifkan suatu organisasi maka dibutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Harapan dari adanya semangat kerja adalah munculnya kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2003). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai (Waridin, 2005).

Sebagai layaknya suatu organisasi, puskesmas juga mempunyai misi sosial yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu bagi masyarakat. Puskesmas merupakan suatu sarana yang amat penting guna menunjang terlaksananya kesehatan untuk segala jenis lapisan masyarakat tanpa memandang status sosial.

Tanda-tanda seorang pegawai kehilangan semangat kerja menurut Nurmansyah (2011) adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan peralatan yang tinggi, adanya kegelisahan dalam organisasi, munculnya penuntutan hingga pemogokan dari karyawan. Tanda-tanda dari penurunan semangat kerja yang dikemukakan oleh Nurmansyah tersebut juga terjadi pada Puskesmas Sidomulyo, Pekanbaru. Fenomena yang penulis lihat terjadi adalah pada masalah absensi pegawai puskesmas ini

Absensi para pegawai termasuk paramedis pada puskesmas sidomulyo ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2009 persentase absensi tanpa keterangan mencapai 6,18% dan meningkat pada tahun 2010 sebesar 6,86%, kemudian pada tahun 2011 tingkat absensi menurun dibandingkan tahun 2009 dan 2010 yaitu sebesar 5,22%, akan tetapi pada tahun 2012 tingkat absensi kembali naik hingga 7,81% dan terus naik sampai tahun 2013 yaitu sebesar 8,05%. Tingginya tingkat absensi ini bisa menjadi indikasi awal bahwa adanya permasalahan semangat kerja

dari para pegawai puskesmas yang ditunjukkan dengan berbagai perilaku yang kurang mendukung efektivitas jalannya organisasi. Tentu saja tidak semua masalah berasal dari individu si karyawan yang bersangkutan, karena ada sebab-sebab organisasional yang bisa menjadi sebab mengapa mereka berperilaku demikian.

Dari informasi awal yang penulis dapatkan terjadi beberapa keluhan yang dirasakan oleh pegawai Puskesmas Sidomulyo berdasarkan dengan iklim kepemimpinan yang dinilai kurang kondusif, sehingga mempengaruhi moral dan semangat kerja mereka. Pimpinan seringkali datang tidak tepat waktu dan meninggalkan puskesmas lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga para pegawai menganggap hal tersebut sebagai bentuk ketidak pedulian pimpinan terhadap pegawainya.

Untuk menciptakan tingkah laku yang positif dari pekerja, organisasi perlu membuat suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong pegawai untuk memberikan hasil yang lebih baik pada organisasi. Lingkungan kerja yang baik juga memberikan rasa aman bagi pekerja untuk mengoptimalkan pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan tingkat kedua dan ketiga pada hirarki kebutuhan teori Maslow yaitu kebutuhan atas rasa aman dan keselamatan serta kebutuhan diterima dalam lingkungan sosial.

Sebagaimana yang telah penulis amati dan ditambah dari informasi yang ada, pada Puskesmas

Sidomulyo ada beberapa dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dan harus mendapat perhatian lebih yaitu diruangan pegawai pencahayaan yang kurang bagus, warna ruangan yang cukup kusam, serta terdapat kursi dan meja yang kurang layak digunakan sebagaimana mestinya. Seperti dalam pengamatan penulis hal ini berbeda keadaannya pada saat di ruangan pimpinan, yang mana pencahayaan sangat bagus, kursi tersusun rapi dan ruangan tersebut ber AC. Selain dari itu adanya ketidak nyamanan ketika akan masuk kedalam puskesmas ini maka tidak diperbolehkan memakai alas kaki, sementara di depan pintu masuk tidak disediakan tempat untuk meletakkan sepatu pegawai ataupun pengujung puskesmas.

Melihat hal ini maka menurut penulis ada kemungkinan dampak yang ditimbulkan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang perlu untuk dikaji secara lebih mendalam. Masalah demi masalah yang terjadi dari sisi kepemimpinan dan juga lingkungan kerja serta fenomena turunnya semangat kerja pegawai, mendorong penulis untuk meneliti lebih mendalam terhadap kedua aspek tersebut dan berusaha mengukur keterkaitan diantara ketiganya.

Maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara

- parsial terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo?
- 3) Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo?
 - 4) Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Puskesmas Sidomulyo?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil analisis mengenai:

- 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo.
- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo.
- 3) Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo.
- 4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai melalui lingkungan kerja Puskesmas Sidomulyo?

Manfaat Penelitian

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan pemasukan bagi pihak Puskesmas Sidomulyo mengenai semangat kerja pegawai ditinjau dari kepemimpinan dan lingkungan kerja.

- 2) Manfaat bagi pihak-pihak lain agar dapat bermanfaat sebagai bahan petunjuk atau bahan referensi untuk mpenelitian lebih lanjut.
- 3) Manfaat bagi penulis sendiri untuk menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terhadap penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu ekonomi yang penulis peroleh selama kuliah khususnya pada aspek kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawaanbergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut Moekijat (2003:201) lingkungan kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang di dalam organisasi untuk saling bekerjasama satu sama

lain, dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan ketersediaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan (Nurmansyah, 2003:154), yaitu:

- 1) Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (overlap).
- 2) Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan menjadi kurang menarik dan menantang.
- 3) Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- 4) Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karier.
- 5) Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung berhasilnya kerjasmama kelompok.
- 6) Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 7) Pengaturan waktu kerja yang kaku.

3.Tanda-Tanda Menurunnya Semangat Kerja

Pertanda yang dapat dilihat dari penurunan semangat kerja menurut Nurmansyah (2003:252) adalah sebagai berikut:

- 1) Menurunnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi

- 3) Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi
- 4) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- 5) Adanya kegelisahan di dalam organisasi
- 6) Tuntutan karyawan makin sering terjadi
- 7) Pemogokan

4. Cara Memperbaiki Semangat Kerja

Di dalam buku Nelson (2007:15-95) mrenjelaskan secara lengkap bagaimana cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjadikan individu bersemangat, yang pada intinya adalah memberikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membangun moral karyawan.
- 2) Pemberdayaan, kemandirian, dan otonomi bagi karyawan.
- 3) Komunikasi dari hati ke hati.
- 4) Meminta saran dari karyawan untuk kemajuan organisasi.
- 5) Mendorong kreativitas.
- 6) Pelatihan dan pengembnagan.
- 7) Menyediakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

5. Indikator Semangat Kerja

1. Absensi
2. Kerja sama
3. Kepuasan kerja
4. Kedisiplinan

Terdapat beberapa indikator-indikator semangat kerja lainnya menurut Moekijat (2003:136) terdiri dari:

1. Kegembiraan
2. Kerjasama
3. Kebanggaan dalam dinas
4. Ketaatan kepada kewajiban
5. Kesetiaan

6. Kepemimpinan

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilakubawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut George R. Terry (Kartini Kartono, 2009:57) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya, kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok dilandasi oleh adanya kekuasaan yang merupakan alat untuk “memaksa” orang lain melakukan apa yang diperintahkan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain menurut Hersey (2004:29).

Menurut Kartini Katono dalam bukunya (2009:80) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut, yaitu:

1) Gaya Karismatis

Tipe pemimpin karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.

2) Gaya Paternalistis

Yaitu tipe pemimpin yang memiliki sifat kebabakan, sehingga ia cenderung menganggap bawahannya sebagai anaknya, cenderung terlalu melindungi serta hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3) Gaya Militeristis

Tipe pemimpin memiliki kecenderungan sistem komando dalam hal mengintruksikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan bawahannya dengan kurang menghendaki saran, gagasan dari bawahannya.

4) Gaya Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)

Gaya pemimpin yang memiliki kecenderungan berpegang teguh pada kehendak diri sendiri, adanya unsur paksaan dan pemimpin pada tipe ini selalu ingin bermain tunggal serta menjadi dominator.

5) Gaya *Laissez Faire*

Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini seorang pemimpin praktis tidak memimpin, ia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

6) Gaya Populistik

Kepemimpinan populistik adalah kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme dan membangun sikap hati-hati terhadap kolonialisme dan serta penguasaan oleh kekuatan asing.

- 7) Gaya Administratif atau eksekutif
Kepemimpinan administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif.
- 8) Gaya Demokratis
Pemimpin ini berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Disamping itu, menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok.

8. Model Teori Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2003:12-16), menyatakan beberapa model kepemimpinan yaitu:

- 1) Model Kepemimpinan Kontingensi
Model ini dikembangkan oleh Fiedler, model kontingensi dari efektivitas kepemimpinan memiliki dalil bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung.
- 2) Model Partisipasi Pemimpin oleh Vroom dan Yetton
Suatu teori kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan.
- 3) Model Jalur-Tujuan (*Path Goal Model*)
Model ini berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Pemimpin menjadi efektif karena pengaruh

motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

9. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan artinya adalah pekerjaan atau kegunaan suatu jabatan pemimpin, dimana pemimpin tersebut berada didalam situasi sosial dalam kehidupan suatu organisasi atau kelompok (Rivai dan Mulyadi, 2003:34).

10. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005:159) terdiri dari :

- 1) Pembimbing
Seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.
- 2) Komunikatif
Hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horisontal maupun secara vertikal, keatas dan kebawah.
- 3) Demokratis
Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

11. Peran Kepemimpinan

Covey (dalam Rivai dan Mulyadi, 2003:156-157) membagi peran kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) *Path finder* (pencari alur), yaitu peran untuk menentukan visi dan misi organisasi secara jelas dan rasional.
- 2) *Aligning* (menyelaraskan), yaitu peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan dalam pencapaian visi dan misi organisasi.
- 3) *Empowering* (memberdayakan), yaitu peran untuk menggerakkan semangat dan potensi dalam diri anggotanya.

12. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:132) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

13. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) secara garis besar jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung.

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
- 2) Temperatur/Suhu 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-bauan di Tempat Kerja
- 8) Tata Warna di Tempat Kerja
- 9) Dekorasi di Tempat Kerja
- 10) Musik di Tempat Kerja
- 11) Keamanan di Tempat Kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) meliputi:

- 1) Bosan Kerja
- 2) Keletihan kerja

14. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator

lingkungan kerja menurut Nitisemito (2005) terdiri dari:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

15. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari tujuan penelitian sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang akan diteliti. Suatu hipotesis akan diterima sebagai sebuah keputusan apabila hasil analisis data empiris dapat membuktikan hipotesis tersebut benar. Berdasarkan latar belakang masalah dan dilandasi oleh telaah pustaka, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo.
4. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Puskesmas Sidomulyo.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru, yang beralamat di Jalan H.R Soeberantas (Panam), Pekanbaru.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sidomulyo yang berjumlah 51 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 51 orang. Namun demikian, ukuran sampel juga mempertimbangkan metode analisis data yang digunakan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah teknik *regresi berganda*. Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli. Secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, sedangkan dalam penelitian eksperimen jumlah sampel minimum 15 dari masing-masing kelompok dan untuk penelitian survey jumlah sampel minimum adalah 100.

Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, yaitu :

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kelayakan penelitian.
2. Jika sampel dipecah kedalam sub sampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya) ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.
3. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel

sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Pada penelitian ini melibatkan sebanyak 3 variabel (2 variabel independen dan 1 variabel dependen), sehingga merujuk kepada aturan ketiga diperlukan ukuran sampel minimal 3×10 atau sebesar 30.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer menjadi data utama dalam penelitian ini. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan file-file yang dimiliki organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. *Interview*
2. *Quesioner*
3. *Dokumentasi*

Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan

keputusan. Tujuan metode teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul serta menggunakan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan analisis jalur. Dan tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

Analisis Jalur

Untuk menghitung nilai korelasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan semangat kerja digunakan rumus analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*), ada berbagai pengertian mengenai analisis jalur, Kerlinger dalam (Sandjojo, 2011:11) mengutarakan analisis jalur adalah bentuk terapan dari analisis multi regresi, menurut Sandjojo (2011:12) menyatakan bahwa istilah analisis jalur pertama kali dikenalkan oleh Sewall Wright berhubungan dengan penguraian total kolerasi antara 2 variabel dalam sistem kausal. Lebih lanjut lagi teknik analisis jalur didasarkan pada analisis multiregresi dengan tambahan relasi kausal antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Untuk perhitungan pada penelitian ini dibagi menjadi 2 struktural, yaitu:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$X_2 = a + bx_1$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

Asumsi asumsi digunakannya path analysis :

Menurut Riduwan (2011:2), asumsi yang mendasari digunakannya *path analysis* adalah sebagai berikut :

- a. Pada model *path analysis*, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan bersifat normal.
- b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
- c. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur *interval* dan *ratio*.
- d. Menggunakan sampel *probability sampling*.
- e. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan *reliable*).
- f. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Jogiyanto, 2007:66). Pemberian skor atas jawaban responden digunakan kriteria sebagai berikut:

Sangat memuaskan : skornya 5
Memuaskan : skornya 4
Netral : skornya 3
Tidak memuaskan : skornya 2
Sangat tidak memuaskan : skornya 1

PengujianHipotesis

Sedangkan untuk mengetahui hipotesis yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta

koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) di dalam penulisan digunakan uji F untuk menguji regresi secara simultan dan uji t untuk menguji regresi secara parsial, sebagai berikut:

Uji t (Uji parsial)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel *independen* (kepemimpinan dan komunikasi) terhadap variabel *dependen* (Produktivitas). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel *independen* (Kepemimpinan dan Komunikasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen* (Produktivitas). Dengan tingkat signifikan (α) 5 persen, $df_1 = k$, dan $df_2 = n-k-1$, diperoleh nilai F_{tabel} . Kemudian nilai F_{tabel} dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis. Penentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari kedua variabel independenterhadap

produktivitas karyawan secara simultan.

- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap produktivitas karyawan secara simultan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2007).

HASIL PENELITIAN

Dalam melakukan analisis jalur, maka struktural diatas akan dibagi menjadi 2 persamaan, yaitu:

- Persamaan sub-struktural pertama : $Y = a + bX_1 + bX_2$
- Persamaan sub-struktural kedua : $X_2 = \alpha + b_{x1}$

Pengujian secara individual antara variabel bebas kepemimpinan (X_1) dan variabel terikat semangat kerja (Y)

Diketahui t hitung (3,245) > t tabel (2,011) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
Hipotesis :

H_0 : Ada pengaruh atau kontribusi dari variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja.

H_a : Ada pengaruh atau kontribusi dari variabel kepemimpinan secara signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Dari tabel *coefficients*, diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai sig. Sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai sig, lebih kecil daripada nilai α (0,002 < 0,05). Artinya, H_0 diterima dan H_a diterima (signifikan). Kesimpulannya, ada pengaruh dari variabel kepemimpinan secara signifikan terhadap semangat kerja dan besar beta (koefisien jalur) variabel kepemimpinan terhadap produktivitas adalah 0,369.

Pengujian secara individual antara lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (Y)

Diketahui t hitung (4,712) > t tabel (2,011) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh atau kontribusi dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

H_a : Ada pengaruh atau kontribusi dari variabel lingkungan kerja secara signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Dari hasil uji signifikan pada tabel *coefficients*, diketahui bahwa variabel komunikasi mempunyai nilai sig. Sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai sig, lebih besar daripada nilai α (0,000 < 0,05). Artinya, H_0 ditolak

dan H_a diterima (signifikan). Kesimpulannya, ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja secara signifikan terhadap semangat kerja dan besar beta (koefisien jalur) variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah 0,536.

Keterangan hubungan jalur variabel X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural berikut ini:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 0,677 + 0,369 + 0,536$$

Dari persamaan sub-struktural 1 dapat diartikan bahwa :

1. Semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan sebesar 54,1% dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi variabel-variabel lain diluar penelitian ini.
2. Setiap peningkatan nilai kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka semangat kerja akan naik sebesar 0,369. Begitu juga sebaliknya, setiap penurunan kepemimpinan (X_1) sebesar satu maka semangat kerja (Y) juga akan menurun sebesar 0,369.
3. Setiap peningkatan lingkungan kerja (X_2) sebesar satu, maka semangat kerja (Y) juga naik sebesar 0,536. Begitu juga sebaliknya, setiap penurunan lingkungan kerja (X_2) sebesar satu maka semangat kerja (Y) juga akan akan menurun sebesar 0,536.

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang berbunyi “kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap lingkungan kerja”. Besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap lingkungan kerja sebesar $0,735^2 \times 100\% = 54,0225\% = 54,02\%$ dan sisanya sebesar $0,677^2 \times 100\% = 45,83\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain diluar variabel kepemimpinan.

2. Hipotesis yang kedua berbunyi “kepemimpinan, lingkungan kerja mereka berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap semangat kerja”. Hasil analisis ini memberikan informasi bahwa kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap semangat kerja (Y), besarnya terangan sebagai berikut:

- a. Besarnya kontribusi kepemimpinan yang secara langsung terhadap semangat kerja adalah $0,369^2 \times 100 = 13,61\%$.
- b. Besar kontribusi lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi semangat kerja adalah $0,536^2 \times 100 = 28,72\%$
- c. Besarnya kontribusi kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi semangat kerja adalah 54,1 %. Dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) melalui lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,735 \times 0,536 = 0,394$. Dengan

demikian pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas sebesar 0,394.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Sidomulyo dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo
2. Faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo. Kondisi ini menunjukkan faktor lingkungan kerja berpengaruh dalam peningkatan semangat kerja pegawai.
3. Faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo dan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja.
4. Variabel kepemimpinan memberi pengaruh tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Puskesmas Sidomulyo.
5. Koefisien Determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 54,1% terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo. Sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Pemimpin diharapkan lebih memperhatikan, mengarahkan dan membimbing, serta lebih sering berkomunikasi dengan pegawai. Upaya tersebut untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan kepemimpinan yang dapat menurunkan semangat kerja pegawai.
2. Puskesmas Sidomulyo diharapkan mampu memperbaiki lingkungan kerja non fisik agar lebih baik, diantaranya dengan mengadakan liburan/*gathering* untuk pegawai secara periodik agar pegawai lebih memperhatikan rasa kebersamaan sehingga semangat kerja dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.
3. Para pegawai Puskesmas Sidomulyo hendaknya selalu menyampaikan apabila ada keluhan-keluhan kepada pimpinan, dan lebih baik dilakukan secara kolektif.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan data sampel yang lebih banyak agar hasil yang didapat lebih akurat dan kiranya untuk peneliti selanjutnya bisa lebih mengembangkan variabel penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito (2002), *Manajemen Personal*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Darwis, dkk. *Dasar-dasar Manajemen* : Buku Ajaran. 2011. Pekanbaru. Universitas Riau.
- Kerja Karyawan Bagian House Keeping di Pusako Hotel Bukittinggi.*
- Harsey, Paul (2004), *Kunci sukses Pemimpin Situasional*. Delaprastra, Jakarta,
- Istijanto, (2008), *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jogiyanto. *Metodologi Penelitian Bisnis*. 2007. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kartini, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartini Kartono (2005), *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartini Kartono (2009), *Pemimpin Dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, (2003). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nelson, Bob. (2007). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.
- Nurmansyah, SR. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Unilak Press. Pekanbaru.