

**Bintoro Setiyowibowo**

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa  
bintoropdamkbm@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepribadian terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 45 pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestitas, uji normalitas, regresi linear berganda, uji t, uji simultan F, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen, motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja, dan kepemimpinan, motivasi dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, kepribadian, dan semangat kerja.

### **Abstract**

*This study aims to examine the influence of leadership, motivation, and personality on employee morale of the UPTD Unit Puskesmas, Puring District, Kebumen Regency. The sampling method used was saturated sampling technique, namely taking the whole sample or all members of the population used as the sample. Respondents in this study were 45 employees of the UPTD Unit Puskesmas Puring District, Kebumen Regency. This study used descriptive and statistical analysis methods which carried out validity tests, reliability tests, multicollinearity tests, heteroscedestity tests, normality tests, multiple linear regression, t test, simultaneous F test, and coefficient of determination. Testing in the t test shows that leadership has an effect on the morale of employees of the UPTD Unit of Puskesmas, Puring District, Kebumen Regency, motivation has an effect on morale, personality affects morale, and leadership, motivation and personality simultaneously affect morale.*

*Key words: leadership, motivation, personality, and morale.*

## **PENDAHULUAN**

Puskesmas merupakan garda depan dalam menyelenggarakan upaya kesehatan dasar. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 menjadi landasan hukum dalam penyelenggaraan Puskesmas, yang merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.

Puskesmas merupakan unit layanan kesehatan primer yang lebih mengutamakan upaya pencegahan penyakit dan promosi kesehatan daripada pengobatan dan rehabilitasi penyakit. Penyelenggaraan Puskesmas diatur dalam Permenkes Nomor 75 tahun 2014. Puskesmas memiliki program-program utama yang lebih fokus pada kesehatan perseorangan dan masyarakat di daerah yakni berupa program seperti pos pelayanan terpadu (posyandu), Puskesmas keliling serta pelatihan kader yang bertujuan untuk pencegahan dan menanggulangi masalah kesehatan yang ada di masyarakat.

Dari banyaknya Puskesmas yang ada di Kebumen, UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen merupakan salah satunya. Dalam menjalankan fungsinya secara optimal, UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen memerlukan adanya pengelolaan organisasi puskesmas secara baik yang meliputi kinerja pelayanan, proses pelayanan, serta sumber daya yang digunakan. Hal ini perlu dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu, manajemen risiko dan keselamatan pasien di puskesmas serta menjawab kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang aman dan bermutu.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring berkaitan dengan pelayanan kesehatan masyarakat, tentu di butuhkan sumber daya yang berkualitas, atau tenaga medis yang mampu berorientasi pada tujuannya. Faktor sumber daya manusia dianggap sebagai faktor potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. Segala aktivitas organisasi maupun sumber daya yang ada tidak akan memiliki hasil yang maksimal tanpa

ditangani sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi. Dessler (2003) yang menyatakan bahwa, saat ini karyawan bukan hanya berfungsi sebagai penunjang perusahaan tetapi sudah sebagai kunci aset keberhasilan perusahaan.

Permasalahan yang timbul adalah terkait dengan bagaimana menciptakan atau meningkatkan semangat kerja dari pegawai, khususnya pegawai Puskesmas di Kecamatan Puring. Karena pada dasarnya, semangat kerja merupakan keinginan atau kesungguhan dari seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja, maka tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Sama halnya dengan di dalam UPTD Puskesmas kecamatan Puring, semangat kerja dari pegawai merupakan suatu hal yang penting adanya. Dengan adanya semangat kerja dari pegawainya, maka tujuan dari UPTD Puskesmas Kecamatan Puring akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2004) semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Dengan demikian semangat kerja penting dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan efektif.

Tidak di pungkiri bahwa di dalam instansi kesehatan khususnya Puskesmas merupakan suatu instansi yang memiliki tingkat kesibukan yang tinggi untuk selalu melayani masyarakat dalam berbagai masalah kesehatan. Namun, pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring memiliki semangat kerja yang baik. Hal ini terlihat dari pegawai yang selalu antusias dengan pekerjaannya, selalu berkerja dengan baik, dan mampu berkerja dalam tim. Semangat kerja dari pegawai juga dapat dilihat dari tingkat absensi yang baik.

Semangat kerja pegawai tidak mungkin timbul dengan sendirinya, maka dari itu perlu adanya seorang pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang bagus sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan atau bawahnya. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Nawawi (2003) kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia melakukan dan mengikuti kehendak pemimpin maka pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan memiliki sifat-sifat khusus. Seorang pemimpin harus memiliki sikap berani. Dalam arti berani mengambil resiko dan juga mengambil keputusan. Berani mengambil keputusan berarti harus berani mengambil resiko serta bertanggung jawab.

Kemampuan dari seorang pemimpin dalam membina kerja sama serta hubungan baik dengan pegawainya juga penting dilakukan. Hal ini merupakan hal penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam UPTD Unit Puskemas di Kecamatan Puring, pegawai merasa bahwa pemimpin selalu membina kerja sama dan hubungan baik dengan pegawainya, baik itu komunikasi dengan pegawainya, wewenang yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawainya, serta partisipasi dari pemimpin di UPTD Unit Puskemas Kecamatan Puring.

Selain itu, motivasi dapat mendorong karyawan untuk berkerja lebih giat atau meningkatkan semangat kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Keberhasilan UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen untuk mrncapai tujuannya tentu diperlukan motivasi untuk mendorong gairah kerja ASN, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan hal tersebut. Motivasi yang diberikan untuk pegawai agar mereka mampu berkerja dengan baik merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan oleh organisasi, khususnya pegawai UPTD Unit Puskemas Kecamatan Puring.

Kepribadian merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas (Allport dalam Yosep, 2003). Selain itu menurut Mahmud (1990) kepribadian itu mempunyai arti yang lebih dari pada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam. Seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat, menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat, dan temperamen emosional. Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja ini berarti kepribadian seseorang yang menyenangkan atau potensial mendorong untuk berkerja lebih baik, sehingga menimbulkan semangat untuk berkerja yang lebih baik. Keberhasilan UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen dalam mencapai tujuannya tentu diperlukan kepribadian yang cakap untuk mendorong gairah kerja ASN, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan hal tersebut.

Kepribadian merupakan suatu hal yang mampu mempengaruhi pegawai terhadap semangat kerja. Kepribadian yang baik dari seorang pegawai tentu akan memberikan semangat kerja yang tinggi pula. Dengan

demikian UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring selalu berusaha memberikan ruang bagi pegawainya untuk terbuka atau untuk sekedar menyampaikan keluhan dari pegawainya dengan dilakukannya *breafing* yang rutin dilakukan di dalam organisasi dengan suasana yang bersifat kekeluargaan. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki kepribadian yang kreatif, serta selalu bersemangat dan emosi dari pegawainya akan tercairkan ditengah kesibukan pekerjaannya. Selain itu, agar pegawai memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasinya, sehingga pegawai yang memiliki sikap *ekstrovet* diarahkan agar lebih terbuka.

### Rumusan Masalah

Semangat kerja pada pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen baik. Hal ini terlihat dari pegawai yang selalu antusias dengan pekerjaannya, selalu berkerja dengan baik, mampu berkerja dalam tim, dan tingkat absensi yang baik. Semangat kerja yang baik dari pegawai tentu terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan kepribadian. Pegawai merasa bahwa pemimpin selalu menjalin hubungan atau komunikasi yang baik dengan pegawainya dan mampu menggunakan wewenangnya dengan baik. Selain itu, pegawai juga merasa bahwa organisasi memberikan motivasi seperti rewards atau pujian terhadap pegawainya jika melakuakn pekerjaannya dengan baik. UPTD Unit Puskesmas selalu berupaya memberikan ruang bagi pegawainya untuk menyampaikan aspirasi atau keluhannya melalui *breafing* rutin, dan selalu berusaha mengontrol emosi pegawai di tengah kesibukannya dalam berkerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepribadian terhadap semangat kerja. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?
3. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen?

### Kajian Pustaka

#### 1. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling berkerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2012). Indikator semangat kerja menurut Maier (1998) dalam Tenggara (2012) yaitu:

- a. Kegairahan atau antusiasme (*zeast, antuciasm*)
- b. Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)
- c. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)
- d. Semangat berkelompok (*team spirit*).

#### 2. Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2003) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. Indikator kepemimpinan menurut Rivai (2012) yaitu :

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- b. Kemampuan yang efektifitas
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
- d. Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

#### 3. Motivasi

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin, 2003). Indikator motivasi menurut Ravianto (2003) yaitu:

- a. Balas jasa
- b. Kebijakan perusahaan
- c. Pengawasan
- d. Hubungan manusia
- e. Rasa aman.

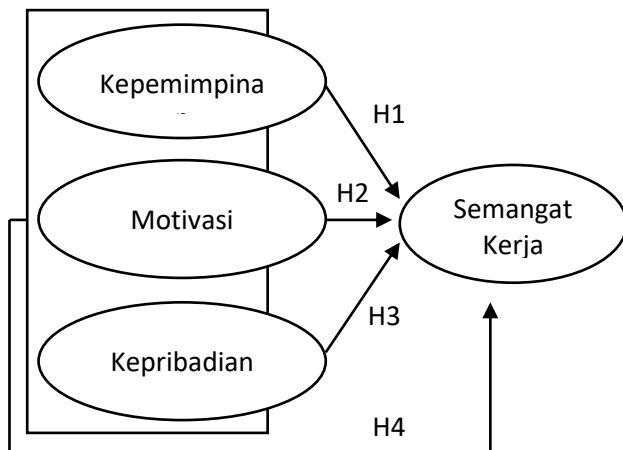
#### 4. Kepribadian

Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas (Allport dalam Yosep, 2003). Indikator kepribadian menurut Robbins (2006) yaitu:

- a. Ekstroversi
- b. Kemampuan bersepakat
- c. Kemampuan mendengarkan suara hati
- d. Stabilitas emosi
- e. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

### Model Empiris

Berikut moodel empiris dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Empiris

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.
- H2 : Didugamotivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.
- H3 : Didugakepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.
- H4 : Didugakepemimpinan, motivasi, kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

### METODE

#### Obyek dan Subyek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, kepribadian, dan semangat kerja. Adapun subjek dari penelitian ini adalah pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen sebanyak 45 orang, dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen yang berjumlah 45 orang

#### Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen yang berjumlah 45 orang.

Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

#### Teknik Pengumpulan data

Data yang ada dalam penelitian ini diperoleh melalui Kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka.

#### Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Deskriptif

Sukmadinata (2006) menyatakan bahwa analisis deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena buatan manusia. Fenomena itu dapat berupa bentuk aktivitas, perubahan, karakteristik, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini relatif sederhana yang tidak membutuhkan landasan teori yang rumit atau pengajuan hipotesis tertentu dan dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan data responden.

##### 2. Analisis Statistik

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil dari jawaban kuesioner sebagai alat bantu analisis berasal dari sampel sebanyak 45 orang sebagai responden. Dalam pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa aplikasi yaitu *SPSS for Windows* versi 17.0. Analisis yang ada pada penelitian ini meliputi, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, dan Uji Hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009:49) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom  $r$  hitung hasilnya lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,294) maka semua butir variabel kepemimpinan, motivasi, kepribadian dan semangat kerja dinyatakan valid.

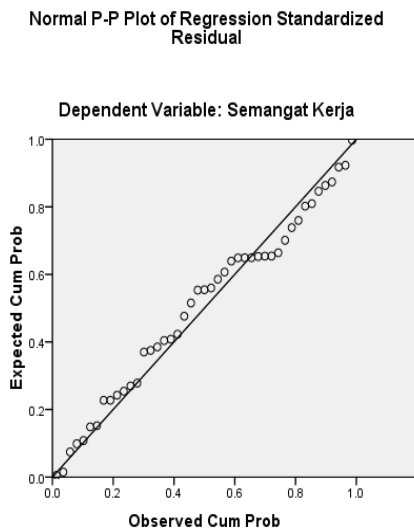
##### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**



Gambar 2. Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji normalitas menunjukkan titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikolineritas**

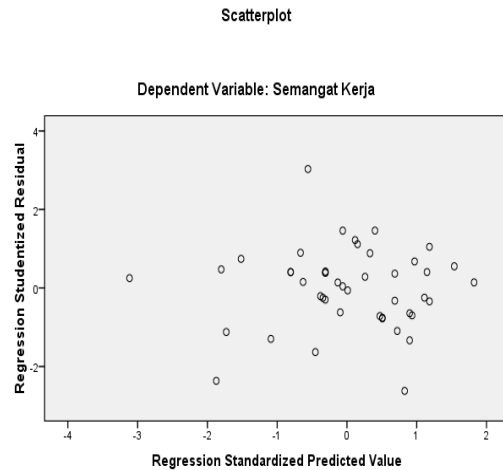
Tabel 1. Uji Multikolineritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Keterangan	
	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
1	Kepemimpinan	.701	1.427	Bebas Multikol
	Motivasi	.627	1.596	Bebas Multikol
	Kepribadian	.649	1.542	Bebas Multikol

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji menunjukkan bahwa kolom *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolineritas tersebut dapat diketahui bahwa model regresi substruktural tidak terjadi multikolineritas, sehingga model dapat dipakai.

**3. Uji Heterokedastisitas**



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas  
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan gambar Scatterplot uji heterokedastisitas tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-	2.074		-1.372	.178
	Kepemimpinan	.364	.119	.325	3.047	.004
	Motivasi	.291	.110	.298	2.643	.012
	Kepribadian	.364	.107	.379	3.414	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,846 + 0,364X_1 + 0,291X_2 + 0,364X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

1. Konstanta (a) = -2,846

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak berpengaruh oleh variabel kepemimpinan(X1), motivasi (X2) dan kepribadian (X3) sama dengan nol (0), maka semangat kerja (Y) pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen sebesar -2,846 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Variabel Independen

a. Koefisien variabel kepemimpinan (b1) = 0,364

Koefisien regresi X1 sebesar 0,364 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan (X1), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- b. Koefisien variabel motivasi ( $b_2$ ) = 0,291  
Koefisien regresi X2 sebesar 0,291 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel motivasi (X2), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,291 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien variabel kepribadian ( $b_3$ ) = 0,364  
Koefisien regresi X3 sebesar 0,364 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepribadian (X3), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial t

Tabel 3. Uji Parsial t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	1 (Constant)	-2.846	2.074		
Kepemimpinan	.364	.119	.325	3.047	.004
Motivasi	.291	.110	.298	2.643	.012
Kepribadian	.364	.107	.379	3.414	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja  
Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,047 > ttabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima.
- b. Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja  
Hasil uji t pada tabel IV-13 diatas menunjukkan nilai thitung sebesar 2,643 > ttabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel semangat kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima.
- c. Pengaruh kepribadian terhadap semangat kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,414 > ttabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

#### 2. Uji Simultan F

Tabel 4. Uji Simultan F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	184.889	3	61.630	28.104	.000 <sup>a</sup>
Residual	89.911	41	2.193		
Total	274.800	44			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 28,104 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F hitung sebesar 28,104 > F tabel 2,83 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

#### 3. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.649	1.48086

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel IV-16 di atas, menunjukkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,649 sehingga variabel semangat kerja (variabel dependen) yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan kepribadian (variabel independen) dalam penelitian ini sebesar 64,9%, sedangkan sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,004 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $3,047 > t_{tabel}$  sebesar  $2,018$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen. Bagaimana kepemimpinan di suatu organisasi, akan mampu mempengaruhi semangat kerja dari pegawainya. Dengan kata lain, semakin baik suatu kepemimpinan yang ada pada UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Pemimpin yang mampu membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan pegawainya, memiliki kemampuan yang efektifitas, selalu berpartisipasi, serta mampu mendelegasikan tugas dan wewangnya dengan baik, akan mampu mengangkat semangat kerja pegawai.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,012 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $2,643 > t_{tabel}$  sebesar  $2,018$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen. Motivasi merupakan atribut yang penting dilakukan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang didapatkan pegawai UPTD Unit puskesmas Kecamatan Puring, maka akan mampu meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Motivasi berupa balas jasa, kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pegawai, serta terjaminnya rasa aman yang ada pada UPTD Unit Puskesmas mampu meningkatkan semangat kerja dari pegawai.

## 3. Pengaruh Kepribadian terhadap Semangat Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel kepribadian terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kepribadian ( $X_3$ ) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar  $3,414 < t_{tabel}$  sebesar  $2,018$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen. Dengan kata lain, semakin baik kepribadian pegawai, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepribadian yang ekstrovet, mampu sepaham

dengan pegawai lainnya, mampu menstabilkan emosi, serta memiliki imajinasi dan keingintahuan yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen.
2. Pengujian Hipotesis ke dua ( $H_2$ ) diterima, artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dari seorang pegawai maka semakin tinggi pula semangat kerja.
3. Pengujian hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) diterima, artinya kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik baik kepribadian maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen.
4. Pengujian hipotes ke empat ( $H_4$ ) diterima, artinya kepemimpinan, motivasi, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besardari F tabel, dan nilai signifikan kurang dari  $0,05$ .

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Berhubung pada penelitian ini hanya sebagian variabel yaitu variabel kepemimpinan, motivasi, dan kepribadian yang dapat mempengaruhi semangat kerja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel yang lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.
2. Subjek dari penelitian ini adalah pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen yang memiliki jumlah yang sedikit, sehingga sampel yang diambil bersifat homogen dari segi jabatan dan tanggung jawab. Dengan demikian hasil perhitungan statistika tidak memiliki nilai ketepatan yang baik.

### Implikasi

#### Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis

sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Pemimpin UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring diharapkan mampu mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinannya dalam hal membina dan meningkatkan kerjasama serta hubungan yang baik dengan pegawainya, dengan demikian pemimpin akan mampu mendorong semangat kerja dari pegawai. Selain itu pemimpin juga diharapkan mampu untuk mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinannya dalam hal mendelegasikan tugas dan wewenangnya dengan baik terhadap pegawainya, sehingga mampu meningkatkan hubungan yang erat atau rasa kepercayaan dari pegawai terhadap pemimpin. Dengan demikian, semangat kerja dari pegawai pun akan semakin meningkat. Pemimpin UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring sebaiknya dalam melakukan kepemimpinan agar lebih memiliki partisipasi terhadap pegawainya, seperti melakukan bantuan terhadap pegawai yang merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini kurang terlihat di UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring.
2. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Artinya, semakin baik motivasi dari pegawai, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Organisasi hendaknya lebih menghargai kinerja dari seorang pegawai baik itu berupa penghargaan atau sekedar pujian dari organisasi, dengan demikian pegawai termotivasi atau lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, kebijakan dari organisasi juga sebaiknya tidak terlalu memberatkan pegawainya dalam bekerja. Hubungan baik organisasi dengan pegawainya juga harus lebih ditingkatkan, sehingga pegawai merasa bahwa organisasi selalu memotivasi pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, semangat kerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja. arena pada dasarnya, kepribadian merupakan suatu hal yang melekat pada pegawainya, sehingga organisasi perlu melakukan suatu cara terkait kepribadian dari pegawai, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Organisasi hendaknya lebih mendengarkan aspirasi dari seorang pegawai seperti mengadakan suatu briefing rutin yang dimaksudkan untuk memberi ruang pada pegawai untuk berpendapat atau menyampaikan aspirasinya. Dengan demikian organisasi akan mengerti apa yang dikeluhkan atau kendala dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan juga agar pegawai merasa bahwa

organisasi selalu memperhatikan pegawainya. Dengan demikian, peningkatan semangat kerja dari pegawai akan tercapai. Untuk meningkatkan motivasi, organisasi sebaiknya lebih melakukan pendekatan individual terhadap pegawai yang memiliki sikap introvert, atau pegawai yang bermasalah. Dengan demikian, organisasi akan mengetahui solusi yang dapat dihasilkan dari permasalahan tersebut. Jika masalah tersebut dapat teratasi, maka semangat kerja dari pegawai secara individual akan meningkat.

#### **Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arwani dan Ashari (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arwani dan Ashari (2009) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula semangat kerja.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, dkk (2019) yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja. Artinya, semakin baik kepribadian maka semakin tinggi pula semangat kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Arwani & Ashari (2009), *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah*



Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepribadian Terhadap Semangat Kerja Pada  
Pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puringkabupaten Kebumen

- Kabupaten Rembang, Jurnal Analisis Manajemen Vol 3. No 2.
- Asep, Sudjana, 2004, *Paradigma Baru Manajemen Ritel Modern*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bolton, William. 2004. “*Programmable Logic Controller (PLC) Sebuah Pengantar*”. Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga
- Darmawan, N K. (2014). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kunjungan Masyarakat terhadap Pelayanan Posyandu di Desa Pemecutan Kelod Kecamatan Denpasar Barat*. Jurnal Dunia Kesehatan Vol. V (no.2).
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Surya dan Yuanita Sunatrio. 2002. *Human Resource Scorecard: Suatu Model Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Amara Books.
- Dimiyati Mahmud. (1990). *Psikologi Suatu Pengantar*. Yogyakarta : BPFE
- Firdaus, Yusra dan Anindyaputri, Irene. 2017. *Artikel Puncak Kinerja Otak Manusia*. <https://helohehat.com/hidup-sehat/fakta-unik/puncak-kinerja-otak-manusia/> Terakhir diperbarui: 06/09/2017. 18:51 2020.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2004. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moekijat, Drs. 1980. *Kamus Manajemen*, Bandung: Alumni.
- Rivai, Veithzal H. 2005. *Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank : Survei pada Bank BNI dan Bank Mandiri*. Jurnal Ekonomi Perusahaan Vol.10 No.2 Juni 2002 : hal 85-99.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Couter. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rusyam, Tabrani, A. 1989. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: CV. Rajawali Press.
- Ravianto, J. 2003. *Produktivitas dan Manajemen Mutu*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora dan Heryanto. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit LP3ES.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian uantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman dan Iwa, Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 1990. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 911/Menkes/SK/X/1993 tanggal 20 Oktober 1993 tentang *Organisasi dan Tatakerja Bapelkes*.
- Tantina, Yetti. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Auditor dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Auditor di Semarang*. Skripsi Jurusan Akuntansi UKSW (tidak dipublikasikan)
- Tenggara, Bram Aria. 2012. *Hubungan Kepemimpinan Demokratik dengan Semangat Kerja Karyawan pada Perum Jamkrindo (Kantor Pusat)*. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Tim MKDK IKIP Surabaya, *Belajar dan Pembelajaran II*, University Press, 1995, Surabaya.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Yogyakarta: BPFE.
- Wijayanti, Nomi; Soenarmi, Soenarmi; Mardi W, Nugroho. *Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Terhadap Semangat Kerja Dan Profesionalisme Guru Smk Negeri 2 Bojonegoro*. Jurnal Manajerial Bisnis, Vol 1 No 3 (2018).
- Yosep, I. 2003. *Keperawatan Jiwa*. Refika Aditama. Bandung.
- Zainun, B. 1986. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka Aksara.